

Introdução

O QUE FOI A “REFORMA TRABALHISTA”?

A [lei 13.467 de 2017](#), denominada “Reforma Trabalhista” promoveu a alteração de mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ela foi provada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 13 de novembro de 2017.

Logo em 14 de novembro de 2017, foi aprovada uma [Medida Provisória](#) (MP 808/2017) que já alterou alguns pontos da própria reforma.

Surgimento da Lei 13467/2017

A Lei surge do [Projeto de Lei nº 2878/2016](#) na Câmara dos Deputados e seguiu trâmite comum de lei ordinária, sendo aprovada na Câmara e encaminhada ao Senado.

Não houve alterações e, então, foi encaminhada ao presidente da república.

Desde a propositura do PL, houve grande irresignação da sociedade. Isto porque a reforma trabalhista provocou inúmeras mudanças em prejuízo do trabalhador, precarizando as condições de trabalho.

Muitos debates, manifestações populares e críticas da própria doutrina foram realizados. Como sugestão de leitura que expresse a opinião popular contra a “reforma”, damos o seguinte [texto](#) escrito por Jorge Luiz Souto Maior.

Por outro lado, quem sustenta a reforma alega a evidente necessidade de modernização das leis que regem as relações de trabalho que vínhamos conhecendo, então teria havido uma suposta adequação da legislação às novas relações de trabalho.

Diríamos que, sim, precisavam ser atualizadas as leis trabalhistas. Mas desta forma como foram? Aí reside o cerne da questão levantada por estudiosos.

Apesar de toda a movimentação por parte da sociedade (sobretudo contra a reforma), não houve alterações na proposta original, sendo ela aprovada na íntegra pelo presidente em julho 2017.

Como se pode notar de início, a reforma trabalhista gera uma **divergência muito grande de opiniões**: grande parte da magistratura do trabalho, por exemplo, é contra a reforma por ela retirar direitos dos trabalhadores e restringir a atuação dos magistrados. A ANAMATRA (Associação Nacional da Magistratura do Trabalho), inclusive, divulgou enunciados orientando os magistrados a não aplicarem a Lei!

Já a advocacia patronal, por outro lado, tende a ser mais favorável à reforma.

Aplicação da norma

Como a Lei 13467/2017 trata tanto de normas de direito material quanto de normas de direito processual, e tem-se que:

Art. 14 do CPC, verbis: "a norma processual não retroagirá e será **aplicável imediatamente** aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada".

Então a eficácia da lei processual é prospectiva e imediata e, ora, a aplicação imediata da norma deve dar-se somente em relação às normas processuais, e não às materiais.

No entanto, temos uma controvérsia: deve-se aplicar esta regra (chamada Teoria dos Atos Processuais) a todos os casos em andamento na justiça do trabalho ou será que, para alguns deles, a aplicação da nova lei trabalhista teria implicações mais materiais que formais? Como deverá funcionar, então, a aplicação da lei aos contratos em curso no momento de sua edição? (ou seja, o que acontece com os contratos de empregados admitidos antes de 11/11/2017?)

A **MP 808/2017**, em seu artigo 2º, estabelece a aplicação integral da lei aos contratos vigentes – tanto as regras favoráveis quanto as desfavoráveis. Assim, enquanto estiver vigente a MP 808/2017, aplicam-se todas as regras aos contratos de trabalho em curso, ainda que isto venha a desfavorecer a parte. Dá pra começar uma complexa discussão em torno do assunto “direito adquirido” aqui.

- Detalhe: **prazo de vigência da MP foi prorrogado por mais 60 dias, assim, ela vigora até abril de 2017.**

O ESTUDO DA REFORMA TRABALHISTA

O presente estudo será baseado na leitura da lei seca com as suas alterações e comparações (do texto antigo com o texto reformado).