

LARA MACHADO PIO DE OLIVEIRA

REFORMA TRABALHISTA: Lei nº 13.467/2017

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA

2018

LARA MACHADO PIO DE OLIVEIRA

REFORMA TRABALHISTA: Lei nº 13.467/2017

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Prof^a. Ms. Kátia Rúbia da Silva Paz.

ANÁPOLIS - 2018

LARA MACHADO PIO DE OLIVEIRA

REFORMA TRABALHISTA: Lei nº 13.467/2017

Anápolis, _____ de _____ de 2018.

Banca Examinadora

RESUMO

A atual crise econômica que assola o país tem repercutido de forma intensa no mercado de trabalho. Nesse contexto, surge a necessidade de implementação de uma nova política de modernização das leis trabalhistas. Publicada em 14 de julho de 2017, por meio da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista propôs modificações substanciais em toda esfera do direito do trabalho. Assim, utilizando o procedimento de pesquisa teórica, bibliográfica, documental e doutrinária, os três capítulos em que estão divididos este trabalho, tem como objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista sobre os direitos do trabalhador e do empregador, analisando, desde a evolução histórico-normativa dos direitos trabalhista, até a necessidade de implementação da Reforma Trabalhista no Brasil. A busca pelo conhecimento dos principais aspectos, propostas e efeitos nas relações de trabalho advindas com a Reforma Trabalhista. Constatou-se que a doutrina entende majoritariamente que as alterações geradas pela Lei 13.467/2017 promovem uma desconstrução de direitos, e não contribui em nada para a solução de problemas existentes na esfera trabalhista, como objetivou a proposta. Finalmente, ressalta-se o ponto de vista dos grandes operadores direito do trabalho, como o Judiciário Trabalhista, o Ministério Público do Trabalho, advocacia e o Ministério do Trabalho e Emprego, e a maneira pela qual eles trabalharam para se adaptar à nova realidade trabalhista já vigente no Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Inovações na Lei, Relação de Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – A EVOLUÇÃO HISTÓRICO-NORMATIVO DA PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	03
1.1 Evolução Histórico Social dos Direitos do Trabalhador no Brasil ..	04
1.2 A Evolução Normativa dos direitos Trabalhistas	07
1.3.Os Direitos Trabalhistas como Direito Fundamental a partir de 1988	11
CAPÍTULO II – REFORMA TRABALHISTA: O PROCESSO LEGISLATIVO	15
2.1 Aspectos Legais da reforma Trabalhista	15
2.2 As Propostas Legislativas para Composição da Lei Nº 13.467/2017	19
2.3 A Garantia dos Direitos da Lei Nº 13.467/2017	22
CAPÍTULO III – REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA	26
3.1 Efeitos nas Relações de Trabalho	26
3.2 Nova Concepção dos Princípios Protetivos de Direito do Trabalho	30
3.3 O Judiciário Trabalhista, O Ministério Público Trabalhista, A Advocacia e Fiscalização do TEM no Contexto da reforma Trabalhista.	33
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INTRODUÇÃO

A pesquisa bibliográfica tem como tema a Reforma Trabalhista implantada através da Lei nº 13.467/2017 e busca conhecer seus reflexos nas relações de trabalho no Brasil, demonstrando o histórico-normativo da evolução da proteção aos direitos trabalhistas até os dias atuais, uma vez que conhecer a história é a melhor maneira de compreender o homem em seu tempo. Saber o que já aconteceu, pelo o que a humanidade passou, o que fez e como se sentiu, contribui positivamente na análise do presente.

Por esse motivo, o primeiro capítulo do presente trabalho demonstra de forma clara e objetiva a trajetória dos direitos trabalhistas no cenário mundial e principalmente nacional, desde seu surgimento até os dias atuais. A presente pesquisa visa, baseada em diversas doutrinas e legislações trabalhistas, demonstrar a transformação do Direito do Trabalho, estabelecendo um paralelo entre fatores históricos em âmbito internacional e a maneira pela qual estes influenciaram a sociedade e a normatização dos direitos trabalhistas no Brasil até chegar ao que é vivido hoje, os direitos trabalhistas como Direito Fundamental.

Ao chegar nos dias atuais, em uma análise do direito do trabalho, chega-se na necessidade de uma Reforma Trabalhista, uma vez que a grave crise econômica que assola o país reflete diretamente em toda a esfera do trabalho, fazendo-se indispensável a modernização que ocorreu com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017. Essa proposta objetivou então, melhorar a vida dos trabalhadores, gerar mais empregos além de diminuir a sobrecarga da Justiça Trabalhista por meio da valorização os acordos coletivos e fazendo com que haja prevalência do acordado sobre o legislado.

Nesse sentido, o segundo capítulo busca expor de maneira simples

alguns pontos importantes sobre o debate referente à Reforma Trabalhista, analisando pontos positivos e negativos elencados por diversos doutrinadores, fazendo um panorama das várias posições adotadas pelas doutrinas, bem como os argumentos levantados para justificar as alterações realizadas na legislação trabalhista. Além de ressaltar a importância de se proteger os direitos básicos e já adquiridos pelo trabalhador, uma vez que mesmo no âmbito das modificações, esses não podem ser prejudicados, contribuindo assim para a informatização do leitor sobre um tema tão complexo e polêmico como a Lei 13.467/2017.

Por ser uma proposta extensa, que fez modificações em mais de 200 artigos incluindo CLT, Lei do FGTS e Custeio da Previdência Social, a Reforma Trabalhista causa demasiado impacto na sociedade, sendo assim, gera grande divergência. Uma das principais discussões gira em torno da possibilidade da lei 13.467/2017 ser em alguns pontos inconstitucional, por retirar direitos fundamentais dos trabalhadores no âmbito da relação de trabalho e por confrontar princípios gerais e trabalhistas. Por isso, o terceiro capítulo expõe os reflexos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho e a nova concepção dos princípios protetivos do direito do trabalho.

Ademais, o terceiro capítulo busca ainda conhecer o entendimento dos Tribunais Trabalhistas e dos grandes operadores do direito do trabalho, por meio das notas técnicas por eles publicadas a fim de orientar e guiar as novas ações nessa fase de adaptação à nova legislação trabalhista, e expor a maneira pela qual a Reforma afetou todas as pessoas e instituições que estão vinculadas ao Direito do Trabalho.

Chega-se à conclusão que apesar dos grandes avanços conquistados no âmbito dos direitos trabalhistas desde o seu surgimento até os dias atuais, o direito do trabalho não pode ser considerado matéria pacificada, sendo assim, mesmo diante dos inúmeros entendimentos doutrinários divergentes, a Reforma Trabalhista é uma medida necessária que visa adequar a política do trabalho à realidade vivida no país.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICO-NORMATIVO DA PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.

A proteção aos direitos humanos é uma realidade social a partir do Cristianismo quando começa a se falar em igualdade e dignidade, no entanto a proteção aos direitos trabalhistas ocorre bem posteriormente, uma vez que o trabalho em si existe desde os primórdios, mas a proteção ao trabalhador só se faz necessária em meados do século XVIII quando decorrente da Revolução Industrial as condições de trabalho se tornaram abusivas. Desde então o direito do trabalhador vem caminhando e adquirindo seu espaço, foi fortemente beneficiado com a Revolução Francesa que criou a ideia de que os homens são livres e iguais de direitos, falou-se então em liberdade, propriedade, segurança e resistência a opressão e desde então vem se concretizando em todo o mundo se tornando direito fundamental defendido nas mais importantes leis, convenções internacionais e constituições.

No Brasil a atual Constituição e tecidos normativos protegem os direitos do trabalhador que evoluiu no contexto da industrialização que oportunizou a normatização desses direitos e garantias. Esse desenvolvimento do Direito do Trabalho em âmbito nacional aconteceu de maneira gradativa, com o fim do sistema escravista, ocorreu o advento da mão de obra de imigrantes, estes imigrantes já conheciam o Direito do Trabalho que estava em estágio avançado em seus países, sendo assim trazem consigo essa ideia e começa a se ter no Brasil uma maneira mais organizada de protestar, surgiram os sindicatos, as greves e até algumas leis trabalhistas, mas foi só na Era Vargas em 1930 que ocorreu a consolidação das leis trabalhistas (CLT) e diversas outras medidas que beneficiaram de fato o trabalhador.

Não se pode falar que ocorreu o fim dos maus tratos no ambiente de trabalho ou da exploração ao trabalhador, mas o Brasil veio crescendo, desenvolvendo desde então até os dias atuais leis com objetivo de regular os interesses não só do empregado como do empregador para que essa relação seja a mais saudável possível.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICO SOCIAL DOS DIREITOS DO TRABALHADOR NO BRASIL

Em certo período da história fez-se indispensável a regulamentação dos atos praticados pelas indústrias em relação à força de trabalho que era explorada. Surge então o Direito do Trabalho advindo das insatisfações políticas e econômicas geradas pela Revolução Francesa e principalmente pela Revolução Industrial no século XVIII. O Direito do trabalho veio com a nobre missão de servir e controlar o inflamado sistema capitalista que se encontrava em seu auge, por esse motivo é necessário conhecer a relação existente entre esse sistema econômico e o direito que nascia para tentar construir uma sociedade menos precária em relação às condições de trabalho. (BARROS, 2011)

Não se pode falar em Direito do Trabalho sem citar fatores como a consolidação do sistema industrial que gerou a realidade de subordinação e vínculo empregatício que apenas vieram a contexto no século XVII e principalmente XVIII, na Europa e nos Estados Unidos trazendo consigo a necessidade do Direito do Trabalho. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2016,p.90) “Foi no fim do séc. XVIII e durante séc. XIX que se maturaram na Europa e Estados Unidos todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.”

Para expor os fatos de maior importância na evolução desse direito, a doutrina dominante dessa área como os espanhóis Granizo, Rothvoss usaram um sistema que o dividia em quatro fases distintas sendo elas a de formação que deu início à luta em prol dos direitos do trabalho, intensificação, fase em que ganhou grande impulso servindo de tema para obras históricas em seu favor, e consolidação quando finalmente o direito do trabalhador começou a ser normatizado em âmbito mundial. Maurício Godinho Delgado também utiliza a mesma linha de raciocínio,

fazendo algumas breves alterações e incrementando alguns fatos históricos ao sistema, uma vez que ele achava necessário conhecer também a normatização jurídica nos países desenvolvidos ocidentais para o alcance de uma compreensão maior sobre os Direitos do Trabalho (JÚNIOR, 2015)

Na Inglaterra a insatisfação dos trabalhadores para com as máquinas e aqueles que as possuíam eram evidentes, mas se intensificaram após o parlamento inglês aprovar a lei eleitoral que retirava dos operários o direito ao voto, foi o chamado Os trabalhadores reagiram e formularam suas reivindicações na Carta do Povo, um documento com quase trezentas mil assinaturas e conteúdo político que fundava, assim, o movimento operário conhecido como cartismo.” (CARVALHO, 2011, p.21). Esse foi o marco da primeira fase intitulada formação que durou de 1802 a 1848

Os fatos que foram significantes para a segunda fase nomeada de intensificação aconteceram na França por volta de 1848. Apesar da França se diferenciar em aspectos econômicos da Inglaterra, o crescimento da industrialização causou danos em pleno socialismo utópico defendido por Marx e Engels. Eles escreveram em publicaram o Manifesto Comunista, obra revolucionária que objetivava conscientizar os trabalhadores das suas condições sociais e de trabalho criticando sempre a ideologia burguesa dominante. Segundo o historiador Eric Hobsbawm (1996, p.28) “Nunca houve uma revolução que tivesse espalhado tão rápida e amplamente, alastrando-se como fogo na palha por sobre fronteiras, países e mesmo oceanos”

A fase de consolidação abrange os avanços ocorridos entre o ano de 1890 a 1919, e é de grande relevância uma vez que as mudanças atingiram diversos países da Europa gerando um significativo crescimento dos direitos dos trabalhadores pois surgiu nesse cenário a livre associação sindical em países como Alemanha, Dinamarca, França, Espanha, Itália entre outros. Podemos citar como outro fato característico da terceira fase a Conferência de Berlim ocorrida em 1890 que de certa forma reconheceu a importância de se ter regulamentação na área trabalhista e da encíclica escrita pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891, a denominada Rerum Novarum tratava a respeito das condições dos operários tida

como manifestação oficial da igreja católica a respeito do assunto.

Eventos como a promulgação da constituição mexicana de 1917 (a primeira a incluir os chamados direitos sociais em seu conteúdo), a criação da OIT- Organização Internacional do Trabalho em 1919 e a promulgação da constituição alemã de Weimar no mesmo ano acarretaram significativas mudanças nos aspectos trabalhistas e são o ponto inicial da quarta e última fase chamada de fase de autonomia que englobará vários anos de desenvolvimento do Direito do trabalho, inclusive a fase de crise e transição ocorrida no século XX e que resultará em grande influência no Brasil. (CARVALHO, 2016)

É de suma importância conhecer a evolução do Direito do Trabalho em âmbito internacional para começar a entender o seu surgimento e características internas, vale ressaltar que até o século XIX era realidade no Brasil o trabalho escravo e por esse motivo não se poderia falar em direito algum do trabalhador uma vez que sua existência depende de elementos como o trabalho livre, relação empregatícia e vínculo de subordinação, elementos esses inexistentes no sistema escravista. “Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consiste sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil” (GODINHO, 2016, p. 110).

Da mesma forma que fora dividida a história do direito do trabalho em etapas no plano mundial, aconteceu também no Brasil. A primeira fase significativa (vale a pena ressaltar ser de significância, uma vez que poderia sim ter existido relações empregatícias antes da libertação dos escravos, no entanto essas exceções não tiveram peso ou até mesmo importância para revolucionar a economia do país) ocorreu desde 1888 a 1930, quando a economia ainda era em sua maior parte agrária e focada na produção cafeeira. (BARROS, 2011)

A movimentação dos trabalhadores nessa época, no período de 1888 a 1930 não foram tão relevantes, isso se deve ao fato dos trabalhadores não possuírem até então uma organização consolidada para a busca de resultados e também pela concepção liberal não intervencionista clássica que vigorava no Brasil dificultando o surgimento de uma legislação trabalhista significativa. Segundo

Manoel Nicolau da Silva Júnior (2015, p.5) Há que se apontar que até a greve geral de 1917, atividade inspirada no sindicalismo europeu articulado pelos imigrantes trabalhadores nas atividades cafeeiras, as manifestações da classe trabalhadora no Brasil era desorganizada e esparsa,.

A segunda foi conhecida como fase de institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho e como o próprio nome nos leva a pensar, de grande importância uma vez que foi nessa fase que ocorreu um significativo crescimento econômico devido à exportação do café e isso levou a necessidade da intervenção do Estado em assuntos trabalhistas. Delgado sobre o tema assim se manifesta: (2016, p. 144) [...] de um lado, através da rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Essa segunda fase que segundo Manoel Nicolau da Silva Júnior destacou com o devido louvor, além da concretização da Justiça do Trabalho, a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – que compilou e generalizou leis, as quais antes encontravam-se esparsas e dirigidas às classes de trabalhadores específicas, apesar de ter seu período oficializado de 1930 a 1945, teve efeito até o surgimento da terceira fase, chamada de transição democrática do direito do trabalho brasileiro, que só veio a acontecer com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Em suma, se realizarmos uma análise comparativa entre a evolução histórico social dos direitos do trabalho no Brasil e no mundo, percebemos que no Brasil o período de transição entre as fases do Direito do Trabalho aconteceram de maneira muito rápida entre a de manifestações incipientes e esparsas para a de institucionalização do ramo jurídico trabalhista sem a tão necessária mudança político-jurídica que deveria ocorrer na fase de sistematização e consolidação como aconteceu nos exemplos europeus aqui citados.

1.2 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Sabemos que o direito acompanha a humanidade desde os primórdios, inicialmente de uma forma mais simples que correspondia a realidade da sociedade primitiva e posteriormente de maneira melhor elaborada, seguindo a evolução do homem e de suas necessidades. A normatização do direito veio logo após o surgimento da escrita, era inegável a importância da evolução de um direito meramente oral para o direito escrito. A primeira legislação escrita de que se tem notícia é o Código de Hamurabi criado na Mesopotâmia por volta do século XVIII A.C. Desde então fez-se perceber a importância de escrever as leis e assim garantir a sua permanência e fixidez, tornando-as um bem comum, acessível e aplicada a todos da mesma maneira. (VERNANT, 2002, p.57).

No que diz respeito à normatização dos direitos trabalhistas, vimos anteriormente que a mecanização dos meios de produção deu início a todo um processo revolucionário que começou na Inglaterra e se espalhou por todo o continente, ocasionando a necessidade da criação do Direito do Trabalho. Sendo na Inglaterra onde tudo começou nada mais natural que tenha sido lá também onde surgiu o que podemos chamar de primeira lei trabalhista da história. “O denominado Moral and Health Act foi a primeira lei dentro do direito do trabalho e regulava o trabalho de menores. Esta lei, promulgada na Inglaterra em 1802 proibiu o trabalho noturno e o superior a doze horas aos menores de idade” (MORAES FILHO apud MORAES, 1995, p.27).

Daí em diante a normatização dos direitos trabalhistas veio se fazendo indispensável, e seu apogeu acontece com o fim da Primeira Guerra Mundial, onde houve a inclusão dos direitos trabalhistas dentro das constituições do mundo. “Denomina-se constitucionalismo social o movimento que, considerando uma das principais funções do Estado a realização da Justiça Social, propõe a inclusão de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países.” (NASCIMENTO, 1997, p.26)

A primeira constituição a incorporar em seu conteúdo os Direitos do Trabalho foi a constituição do México em 1917, conhecida como “La primera Constitución político-social de mundo” foi promulgada em 5 de fevereiro de 1917 e incluía medidas relativas ao trabalho e à proteção social estabelecendo jornada de

oito horas, direito de associação em sindicatos, direito a greve, salário mínimo e limitação do trabalho feminino e infantil. Logo após a Constituição de Weimar na Alemanha em 1919 também conteve um conjunto de preceitos trabalhistas considerados por muitos como base nas novas democracias sociais. Segundo Mario de la Cueva (1972, p.51)

A Constituição de Weimar foi o modelo das constituições europeias em matéria de direitos sociais, que representa não só o intervencionismo estatal, mas também um socialismo de Estado, e em consequência, a possibilidade de melhorar a coletivamente as condições de vida dos homens. Em seu tempo foi o direito mais avançado da Europa.

No início, as legislações que surgiram em função do direito do trabalhador eram basicamente uma legislação industrial, que visava proteger os direitos do menor e da mulher e limitar a duração da jornada de trabalho. No entanto com o passar do tempo o trabalho passou a ser visto como algo que participa da dignidade pessoal do homem, sendo nesse sentido, protegido em diversos documentos sociais como na Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Carta Social Europeia, a Carta Internacional Americana entre outros, aproximando-se assim cada vez mais da realidade que hoje conhecemos. Tal fato levado em consideração explica LEDUR (1998, p.98) que

[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade.

No Brasil fala-se em Direito do Trabalho a partir da abolição da escravidão em 1888, assim sendo, o país começará a caminhada rumo a normatização e concretização do direito do trabalho de maneira mais significativa a partir da intitulada República Velha, forma de governo vigente no Brasil de 1889 a 1930. A realidade econômica do País era baseada na agricultura cafeeira e vigorava o sistema doutrinário liberalismo que preconizava a não intervenção estatal nas relações econômicas e sociais, o que impossibilitou o surgimento de leis trabalhistas que abrangessem de maneira hegemônica toda a República.

No entanto isso não impediu que se tratasse do assunto por meio de

alguns diplomas ou normas jus trabalhistas, em sua maioria decretos no ano de 1890 que estabeleciam as bases para organização da assistência à infância desvalida, regulamentando o trabalho do menor, concedendo vantagens ao Banco dos Operários, concedendo férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil acrescida em seguida de aposentadoria que logo se estenderá a todos os ferroviários, além de fixar as greves como ilícitos penais. (DELGADO, 2016)

Em 24 de fevereiro de 1891 surge a primeira Constituição Republicana do Brasil, que não focava a questão social e nem mesmo se preocupava em regular os problemas trabalhistas, no entanto os decretos continuaram a legislar sobre o tema e surgiram importantes leis trabalhistas como a Lei Elói Chaves de 1923 que instituiu as Caixas de Aposentadoria e Pensões para os ferroviários e a emenda constitucional de 1926. Segundo Werneck Vianna, 1976 “O marco jurídico da legislação social situa-se em 1926, quando a Constituição de 1891 foi emendada e criou-se a Comissão de Legislação Social da Câmara de Deputados, conferindo ao Estado, a partir de então, uma nova posição diante das relações capital-trabalho, relação esta não mais nos estreitos quadros da ortodoxia liberal até então vigente.”

Porém é em 1930 que o Direito do Trabalho vai ganhar destaque no espaço nacional, o início da Era Vargas marcou de forma definitiva a história dessa luta, assim, Werneck Vianna (ano. 1978, p. 221) afirma que “a chamada Revolução de 1930 teria sido um marco: antes dela, a questão social era apenas uma questão de política e depois dela, a questão social foi efetivamente encaminhada no sentido de garantir direitos aos trabalhadores.” O País saía da realidade liberal em que se encontrava rumo a uma intervenção quase que absoluta do Estado, à submissão a uma entidade organizadora. Novos decretos foram criados como o de 1930 que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o de 1931 que instituiu o Departamento Nacional do Trabalho e nesse mesmo ano, o decreto que gerou uma estrutura sindical não oficial.

Com o surgimento de novos decretos, e o avanço da matéria, fez-se necessária uma maneira de garantir as legislações protetoras do trabalho, sendo assim, surge a Constituição da República de 1934. Em 1935 o decreto de 34 começou a ser executado pelo Ministério do Trabalho, ele previa uma sindicalização

que reinterpretava o pluralismo sindical e por esse motivo não houve grande mudança em relação aos trabalhadores com a criação da nova Constituição da República em 1937 resultante da vontade do então presidente Getúlio Vargas. Ressaltando a importância da era Vargas (1930 a 1945), foi nela que se usou a primeira vez o termo Justiça do Trabalho.

Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei n. 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.” (NASCIMENTO, 1997, p.57)

Inúmeros foram os diplomas jus trabalhistas que integraram o modelo corporativista e autocrático vigente, no entanto, eles cresciam de forma desordenada, cada profissão tinha uma norma específica e algumas acabavam ficando fora da proteção legal, fizeram-se necessários alguns diplomas gerais que foram reunidos em um só documento em 1943, surge assim a CLT- Consolidação das Leis do Trabalho que objetivava subtrair o litígio entre capital e trabalho e assim conseguir diminuir o caráter político nas ações dos trabalhadores. “O campo do exercício do interesse dos grupos sociais não gravita num universo liberal. Constitui-se numa questão de direito, submetida ao arbítrio dos jurisperitos” (WERNEK VIANNA, 1976, p.221).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 117) “O conjunto do modelo jus trabalhista oriundo do desse período se manteve quase intocado. À exceção do sistema previdenciário que, na década de 60, foi afastado da estrutura corporativa sindical e dissociado desse tradicional modelo jus trabalhista”.

De fato, a Constituição de 1946 não trouxe muitas mudanças no que diz a respeito ao direito do trabalho, manteve muitas das prerrogativas do período getulista, por exemplo o corporativismo sindical, mas a Constituição de 1967, criada em pleno regime militar vigente e considerada a mais repressiva já enfrentada no país refletiu de maneira imediata nas leis trabalhistas. Surgiram leis como a da Política Salarial do governo, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS),

regulamentações dos direitos de greve estabelecendo restrições de qualquer forma ou para qualquer fim para tal prática, dentre outras leis que passaram a ter um caráter econômico subordinadas as metas prioritárias como o combate à inflação, meta essa que se estende até nossa época. (NASCIMENTO, 1997, p.60)

Depois de anos sofrendo intensa repressão, a classe trabalhadora tem reestabelecida suas conquistas, com o fim da ditadura em 1985 e a promulgação da Constituição Federal de 1988 que solidificou a importância dos direitos trabalhistas, prevendo valores sociais do trabalho como fundamento da República e consolidando inúmeros direitos do trabalho, tema vamos trabalhar a seguir.

1.3 OS DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITO FUNDAMENTAL A PARTIR DE 1988.

Quando o assunto são os Direitos fundamentais é comum encontrar vários outros títulos no mesmo sentido. Fala-se em direitos morais, direitos naturais, direitos humanos, direitos públicos subjetivos, dentre outros, mas apesar das tantas definições doutrinárias distintas, em suma, referenciam um mesmo direito, aquele em prol da dignidade, igualdade e liberdade da pessoa humana. Por ser um direito inerente ao ser humano, o acompanhou de maneira gradual, iniciando com o cristianismo, quando passa a competir ao homem os chamados direitos naturais.

Essa é justamente a primeira característica dos direitos fundamentais, a historicidade, isso é, a partir do cristianismo o homem passou a ser visto como a imagem e semelhança de Deus, sendo assim, em determinados momentos da história, fez-se necessária a luta por alguns direitos que seriam pertinentes a essa nova condição do ser humano, não foi um fato isolado nem mesmo de rápida solução, mas aconteceu de maneira recorrente e gradual. Nesse sentido Norberto Bobbio (1992, p.9) dispõe:

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Pode-se dizer então que o Direito do Homem percorreu uma longa estrada até conseguir chegar de fato a sua normatização, tornando-se assim um direito fundamental garantido legalmente. É essa a principal distinção entre o Direito do Homem e os Direitos Fundamentais, uma vez que os direitos do homem é aquele inerente a pessoa humana desde seu surgimento, e os direitos humanos, aqueles conquistados e protegidos pelos homens, para os homens. Explica José Joaquim Gomes Canotilho (1998, p. 259)

As expressões direitos do homem e direitos fundamentais são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos; direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espácio-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intertemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

Esses direitos objetivamente vigentes em uma ordem jurídica concreta de uma maneira mais abrangente que englobou todo cenário mundial, vieram a ocorrer com as Revoluções Inglesa (1642-1631), Americana (1765-1783) e principalmente a Revolução Francesa (1789-1799) cujo o lema *Liberté, Egalité, Fraternité* – Liberdade, Igualdade, Fraternidade, designaram a separação dos direitos fundamentais em três gerações, cada uma delas englobando um valor defendido pela revolução.

Segundo Pedro Lenza (2016,p.958), a primeira geração é marcada pela passagem de um Estado autoritário para um Estado de direito, nesse sentido, surge o respeito às liberdades individuais, é a tradução do valor liberdade. Já a segunda geração tem como objetivo a fixação dos direitos sociais em decorrência das péssimas condições de trabalho que gerou a eclosão da Revolução Industrial, é a tradução do valor igualdade, a terceira dimensão é resultado das profundas mudanças na comunidade internacional, o crescente desenvolvimento gerou preocupações com a coletividade que o ser humano está inserido. É a tradução do valor fraternidade.

Dentre tantos textos normativos que surgiram influenciados pelas ideologias defendidas nas revoluções acima citadas, destaca-se a Declaração

Universal dos Direitos Humanos de 1948, que resultou na fixação no contexto internacional dos direitos fundamentais, o que naturalmente ensejou uma maior prevalência destes no contexto do ordenamento jurídico interno dos países, inclusive do Brasil, que teve em 1988 uma constituição verdadeiramente preocupada com os direitos fundamentais defendidos pelo instaurado Estado Democrático de Direito.

Convém ressaltar que nas Constituições anteriores a ordem social sempre estava em conjunto com a ordem econômica. Já na Constituição de 1988 percebemos que há uma separação. Existem artigos que são próprios e específicos a abordar os direitos sociais, sem estarem em ligação com demais direitos. (MORAES,2004)

O trabalho passa a ser fundamento do Estado Brasileiro elencado no artigo 1º da Constituição Federal de 1988 juntamente com a soberania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais da livre cidadania e o pluralismo político. Sendo assim, os direitos dos trabalhadores não são só aqueles elencados no título II, capítulo II da Constituição que trata de maneira ampla e detalhada sobre os direitos sociais, mas em todos aqueles, mesmo que espalhados por todo o ordenamento, defendem a dignidade da pessoa humana independentemente da posição desses direitos na estrutura legal. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

As mudanças relativas ao sistema trabalhista com a nova Constituição Federal foram de grande valor, foi a primeira vez em 60 anos que estava livre e assegurada legalmente a liberdade de associação sindical sem nenhuma interferência administrativa do Estado. Passou a se incentivar a negociação coletiva trabalhista, uma vez reconhecida a importância de tal ato para a solução de questões como as novas condições de trabalho. A nova Carta Magna marcou o início da transição democrática do sistema trabalhista brasileiro, que vem evoluindo e sendo alterado conforme necessário por meio de emendas constitucionais. (NASCIMENTO,1997)

O problema está na contradição que o texto legal pode causar. De um lado a CF 88 trouxe o incentivo das ações coletivas na seara trabalhista e por outro, esse direito concedido não pode de forma alguma restringir a soberania das leis estabelecidas no ordenamento nacional, sendo assim, o modelo adotado pelo Brasil é muito próximo ao padrão da normatização privatista, mas subordinada de alguns

países europeus. No Brasil convergem três normas trabalhistas heterônomas, as constitucionais em geral, as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania àquele que trabalha. (DELGADO,2016)

A dignidade da pessoa humana deve ser princípio norteador de interpretação de todo o ordenamento jurídico especialmente no que diz ao direito do trabalho, pois esse é valor fundamental do Estado brasileiro e deve ser protegido e aplicado sem que haja nenhum retrocesso. Por sua natureza agora fundamental é caracterizado pela irrenunciabilidade, inalienabilidade, inviolabilidade, universalidade, efetividade, complementaridade e interdependência sendo que para que haja verdadeira eficácia, necessita da constante atuação do Estado em seu favor

2 REFORMA TRABALHISTA: O PROCESSO LEGISLATIVO

Com iniciativa da Presidência da República e autoria da Câmara dos Deputados, o projeto de lei nº6787/20016 agora PLC 38/17, apelidada de lei da reforma trabalhista foi recebida no Senado Federal em 28/04/2017, lida em plenário no dia 02/05/2017 e percorreu um longo caminho passando por comissões como a CAE (Comissão de Assuntos Econômicos), CAS (Comissão de assuntos Sociais) e também CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) em busca de pareceres, para que pudesse em fim ser aprovada por 50 votos a 26 em sessão que se estenderia em mais de 11 horas de duração no Senado Federal no dia 11/07/2017. Levando em consideração que a Lei da Reforma é extensa e faz inúmeras alterações na legislação trabalhista, o presente artigo irá abordar os temas de maior relevância, isto é, os principais pontos da proposta, em uma análise da finalidade e da necessidade de algumas das alterações feitas pelo legislador, buscando sempre relacionar as alterações com os direitos inerentes ao trabalhador. Para tentar esclarecer esse ponto obscuro e polemico que vem sendo comentado desde o primeiro momento em que se cogitou a hipótese de uma reforma trabalhista, será feita uma análise de diferentes pontos de vista a respeito do que tange a inconstitucionalidade da reforma e até que ponto a proposta teórica de modernização de um sistema precário, representa na prática um retrocesso social.

2.1 ASPECTOS LEGAIS DA REFORMA TRABALHISTA

A lei 13.467/17 também conhecida como a Lei da reforma trabalhista começou como um projeto pequeno, simples e de poucos artigos, mas acabou

resultando em uma grande alteração não só da legislação trabalhista, mas em toda a estrutura do Direito, Processo e Justiça do trabalho. Mais de 200 artigos sofreram alterações incluindo CLT, Lei do FGTS e Custeio da Previdência Social, fato que causou grande inquietação e medo iminente em grande parte da população do país. (CASSAR, 2017)

Entretanto, vale ressaltar que a reforma não deve ser encarada com tanto receio e temor, basicamente por que direitos uma vez adquiridos pelo trabalhador não podem em hipótese alguma ser lhe tomados sem ferir seus direitos constitucionalmente garantidos, como por exemplo a cláusula pétrea do direito adquirido dentre tantas outras dispostas por todo o ordenamento jurídico brasileiro, qualquer dispositivo que verse o contrário deverá ser julgado como inconstitucional. Assim sendo Francisco Meton Marques de Lima (2017, p. 9) dispõe:

Inicialmente, cumpre alertar a Lei da Reforma não vai chegar como uma moenda, triturando homens e almas, visto que direitos já incorporados por força do direito anterior não podem ser removidos em relação aos trabalhadores que já os adquiriram, como a incorporação de função pelo exercício por mais de dez anos, incorporação de convenções e acordos coletivos, dentre outros que a prática irá identificando. Isto por imperativo do princípio da irretroatividade da lei (salvo a lei penal para favorecer o réu), que protege aqueles que já implementaram as condições de gozo do direito no dia em que a Lei da Reforma entrou em vigor, ou seja, 120 dias após a sua publicação no Diário Oficial da União. Também por força da cláusula pétrea do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da Constituição: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”).

De fato, as alterações trazidas pela Lei de Modernização Trabalhista, como também conhecida a lei nº 13.467/2017 influencia diretamente na rotina de empregados e empregadores de todo o Brasil. Vista como positiva para alguns e extremamente negativa para outros, ela vem com intenção de diminuir a proteção estatal desmedida sobre o trabalhador e facilitar as negociações diretas entre patrão e funcionário diminuindo assim o número de lides tão exorbitantes no meio trabalhista, ato que foi visto por muitos como restrição do contato entre trabalhador e poder judiciário, o que fere mais uma vez o seu direito constitucional e processual trabalhista. (SCHIAVI, 2017).

Sendo assim, a lei tenta acertar preenchendo algumas lacunas, no

entanto deixa em outras um enorme vazio, como a falha relacionada ao Direito Processual do Trabalho. “Assim como o Direito do Trabalho visa à proteção do trabalhador e à melhoria de sua condição social (art. 7º, caput, da CF), o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de existência em propiciar o acesso dos trabalhadores à Justiça” (SCHIAVI, 2017, p.11). O direito do trabalho deve então, buscar defender os valores e princípios trabalhistas, não podendo nunca restringir o acesso do trabalhador a justiça.

Nota-se então a importância das alterações realizadas pela lei da reforma trabalhista, estarem em comum acordo com os pilares essenciais da Constituição Federal, que garante a proteção do trabalho como base no conceito de Estado Democrático de Direito. Sendo assim, o acesso à justiça é apenas mais um entre os preceitos constitucionais que devem ser respeitados e podem ser exercidos por todo e qualquer cidadão que queira garantir o seu direito constitucional previsto no art. 5º, XXXV da Constituição Federal. Mauro Cappelletti e Bryandt Garth (2002,p.8) explicam:

A expressão ‘acesso à Justiça’ é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico — o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. Nosso enfoque, aqui, será primordialmente sobre o primeiro aspecto, mas não poderemos perder de vista o segundo. Sem dúvida, uma premissa básica será a de que a justiça social, tal como desejada por nossas sociedades modernas, pressupõe o acesso efetivo.”

É de importância imprescindível que todo diploma normativo de qualquer norma jurídica esteja de completo acordo com aquilo que é basilar na Constituição Federal vigente, seja em seu aspecto constitucional de um Estado Democrático de Direito, principiológico, humanístico e social ou em sua arquitetura sobre direitos fundamentais da pessoa humana. A constituição Federal de 1988 expõe princípios gerais, inerente a todos, mas que se encaixam na esfera trabalhista, princípios constitucionais do trabalho, que são mais direcionados, e ainda trabalha com uma divisão entre Princípios do Direito Individual do Trabalho e Direitos Coletivos do Trabalho. (DELGADO, 2016)

Esses princípios irão de certa forma, trabalhar como amortecedores dos impactos negativos que as mudanças poderão vir a provocar, são de suma importância e que adquirem força maior a cada dia, para que possam sustentar a responsabilidade em guiar de uma forma harmônica a correta interpretação da norma jurídica de acordo com os princípios informadores dos direitos fundamentais e princípios específicos como por exemplo o da proteção ao trabalhador. (COSTA, 2017)

No entanto há quem discorde que a lei da Reforma Trabalhista esteja em completo acordo com a Constituição Federal. “Decerto, muitos pontos dessa lei não resistem ao confronto com a Constituição e os direitos fundamentais, colidindo com cláusulas pétreas ou invadindo seara privativa de Emenda Constitucional” (LIMA, 2017, p.10). Com isso, o autor refere-se a alguns pontos da lei nº 13.467/2017 que são analisados por muitos como inconstitucionais, por exemplo, tornar a contribuição sindical (sendo ela um tributo) facultativa, ato que vai contra ao que está previsto no art. 8º inciso IV da Constituição Federal, revogando também a ampla representatividade da categoria, disposta no mesmo artigo, inciso III.

Foram muitos os doutrinadores que defenderam a ideia de inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista, tendo em vista que os direitos e garantias individuais não estão restritos ao art. 5º da Constituição Federal, mas sim espalhados por toda a carta magna, incluindo os direitos sociais em toda sua extensão, o que abrange os direitos dos trabalhadores. Sendo assim, constituem cláusula pétrea constitucional e não podem ser alteradas ou excluídas por propostas vindas nem do legislativo quando do executivo. (JANON, 2017)

Em entrevista ao Desvendando Política, Mauricio Borges, titular da 33ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, fala sobre a importância da implementação da Reforma Trabalhista, “O grande assunto discutido acerca da reforma trabalhista, prevista na Lei 13.467/17, foi a necessidade da modernização da legislação, para adaptá-la à nova realidade política, comercial e econômica do Brasil.” Ressalta que as normas atuais dificultam a produção econômica, e que o empregador muitas vezes não consegue arcar com seus encargos, o que deixa o empregado insatisfeito e resulta em uma sobrecarga na Justiça do Trabalho, que não consegue efetivamente atender a tantas demandas. Sendo assim, a modernização é de fato imprescindível.

Isto posto, em meio a tantas opiniões diversas relacionadas ao tema, e mesmo com toda polêmica em torno da obediência ou desobediência às cláusulas péticas, a Reforma Trabalhista que é vista por alguns como algo indigno de amedrontamento ou preocupação e por outros como completamente inconstitucional, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e deve ser entendida como necessária uma vez que o sistema trabalhista atual passar por sérias dificuldades e clama por significativas modificações.

2.2 AS PROPOSTAS LEGISLATIVAS PARA COMPOSIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

São muitos os dispositivos que sofreram alteração com o advento da Reforma Trabalhista. Temas de suma importância, tanto para empregado quanto para empregador, como férias, remuneração do empregado, jornada de trabalho, além de questões que envolvem trabalhadoras em gestação e carga horária sofrem mudanças significativas. Também foram realizadas alterações no âmbito do Direito Processual do trabalho, o que influenciou diretamente sobre diversas divergências doutrinárias, súmulas e jurisprudências. Com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho e atualizar a legislação trabalhista, a lei 13.467 foi proposta em caráter de urgência, o que foi de fato, muito malvista por diversos doutrinadores. (GARCIA, 2018).

No âmbito do Processo do Trabalho, um dos temas mais polêmicos proposto pelo legislador, como vimos brevemente no capítulo anterior, é a respeito dos acordos extrajudiciais, como a arbitragem. Uma vez prevista a instituição da arbitragem, aquela matéria não pode ser levada ao poder judiciário; uma vez que as partes convençionem pela arbitragem, aquele litígio não poderá ser julgado pelo Judiciário. No entanto, há de se levar em consideração que o artigo 507 – A da CLT impõe ressalvas para que haja uma justa condição ao uso desse recurso. (MOREIRA,2017)

Com essa proposta que prevê competência das Varas do Trabalho em decidir sobre acordos extrajudiciais, o legislador pretende facilitar as relações de trabalho, firmando acordo entre as partes, fora do âmbito do Poder Judiciário. Sendo assim, o que dispõe o art. 652, f, trouxe benefícios uma vez que desestimula as lides simuladas, aquelas que visam a mera celebração de acordo, reduz a litigiosidade,

pois serão ajuizadas ações em que de fato exista um conflito e aumenta a segurança jurídica, uma vez que agora previsto em lei, as partes saberão que o acordo extrajudicial homologado pelo Juiz do Trabalho tem o mesmo valor de uma coisa julgada. (NASCIMENTO, 2017)

A proposta que prevê o acordo coletivo do trabalho prevalecendo sobre a lei, é considerada a “espinha dorsal” da Lei da Reforma Trabalhista. “A sociedade brasileira se acostumou a ouvir a expressão o negociado sobre o legislador faz algum tempo” (SILVA, 2017, p.77). O mesmo é defendido por fundamentos constitucionais e está disposto no art. 611- A da CLT sobre determinados temas. No entanto a reforma também trouxe direitos em que a negociação coletiva não poderá suprir ou reduzir, estes estão dispostos no art. 611- B e são considerados assuntos de patamar civilizatório mínimo em favor dos trabalhadores.

Segundo Karina Pestana (2017, p.21) com essa inovação do acordo coletivo, o legislador visou conferir maior autonomia às negociações coletivas, reduzindo a intervenção do Estado nas relações de trabalho, pois abrindo espaço para que haja uma negociação adequada das condições de trabalho entre as partes e respeitando aquilo que está previsto em lei, se cria segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas, além de proporcionar maior autonomia às entidades sindicais.

Importantes alterações também foram feitas no que tange às entidades sindicais, a proposta torna a contribuição sindical optativa, anteriormente o pagamento era obrigatório para empregados sindicalizados ou não. O relator da Lei da Reforma Trabalhista, deputado Rogério Marinho (PSDB- RN) afirmou que “A contribuição sindical tem inspiração claramente fascista, uma vez que tinha como principal objetivo subsidiar financeiramente os sindicatos para que dessem sustentação ao governo”. Sendo assim, com o advento da lei 13.467/17, as contribuições ficam restritas aos trabalhadores e empregadores sindicalizados.

Portanto, mesmo que a contribuição sindical possuísse natureza de tributo e fosse obrigatória, ela não se encontrava nos termos do inciso IV, art. 8º da Constituição Federal de 1988, eram os artigos 578 e 579 da CLT que determinavam

o seu grau de obrigatoriedade. Por esse motivo, foi alterada sem que houvesse dúvidas sobre sua constitucionalidade, deixando o pagamento de ser feito por qualquer membro do sindicato e passando a ser cobrado apenas dos filiados por meio da contribuição confederativa. O Ministro do trabalho, Ronaldo Nogueira explica a diferença entre membro e filiado do sindicato:

Qualquer um é membro do sindicato. A partir do momento em que existe um sindicato na base territorial de atuação do empregado, automaticamente, ele é membro do sindicato. Ser membro do sindicato é automático; ser filiado ao sindicato é uma opção feita pelo membro do sindicato. Todo mundo é membro do sindicato. Agora, sendo filiado ao sindicato, tem-se direito a uma série de outros benefícios que extrapolam os negociados em instrumento coletivo, que qualquer membro do sindicato tem. Sendo filiado ao sindicato e havendo previsão, fixada em assembleia geral, do pagamento de contribuição confederativa, tem-se que, automática e obrigatoriamente, pagar este valor, porque foi feita a opção de ser filiado ao sindicato (que faz parte de uma confederação).

Dentre as mudanças na legislação trabalhista proposta pela lei 13.467/17, um tema bastante atual chamou atenção, a regulamentação do chamado teletrabalho, conceituado no art. 75-B da CLT como sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, o teletrabalho emprega hoje no Brasil cerca de 15 milhões de trabalhadores que passam a contar com regulamentação específica de suas funções dispostas no art. 75- A ao art. 75- E da Consolidação das Leis Trabalhistas. (PESTANA, 2017)

Outra novidade que é de grande importância e vale a pena ressaltar, é o que se diz a respeito da implementação do trabalho intermitente disposto no art. 443 da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas, uma modalidade que se difere do trabalho contínuo com o qual já estamos acostumados, porque nessa nova forma de trabalho, os empregados são pagos por períodos trabalhados, e devem receber pela diária ou jornada o proporcional às férias, FGTS, previdência e 13º salário. Com isso o legislador pretende regularizar os conhecidos “bicos” (trabalhos eventuais e informais) concedendo-lhes um vínculo empregatício reconhecido. Segundo Heloisa Cristaldo (2017):

A proposta de Marinho prevê a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas. A modalidade, geralmente praticada por donos de bares, restaurantes, eventos e casas noturnas, permite a contratação de funcionários sem horários fixos de trabalho. Atualmente a CLT prevê apenas a contratação parcial, aquela cuja duração não exceda a 25 horas semanais. No trabalho intermitente, pode haver a prestação de serviços de forma descontínua, alternando períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas. O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de serviço. O empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência e responder em um dia útil. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento da remuneração, de férias e décimo terceiro proporcionais, além do repouso semanal remunerado e adicionais legais. Segundo a proposta de Marinho, o empregador deverá recolher a contribuição previdenciária e o (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) FGTS.

Em meio aos mais de 200 dispositivos alterados, a reforma trabalhista entrou em vigor e é uma realidade tanto no que diz a respeito do direito do trabalho, quanto processo do trabalho. Segundo Homero Batista Mateus da Silva, a urgência em que foi proposta a campanha em prol da reforma, não passou de uma propaganda enganosa, uma vez que as relações de trabalho no Brasil foram sendo modificadas ao decorrer dos anos, sendo assim, não poderia estar tão desatualizada como posto.

Ressalta-se ainda o fato de assuntos fundamentais no contexto de reforma terem ficado de fora da proposta, como a regulamentação da penosidade, da proteção do trabalho contra a automação, da promoção do trabalho da mulher e todo o capítulo sobre saúde e segurança do trabalho. “O silêncio em torno do tema da saúde e segurança do trabalho, que clama por atualizações, nos leva a pôr em dúvida se o propósito da reforma” (SILVA, 2017, p.18) Será que ela tem mesmo o propósito de melhorar as condições de trabalho ou se camufla, apenas, a redução de custos operacionais.

2.3 A GARANTIA DOS DIREITOS LEI Nº 13.467/2017

Sempre em que há um contexto de crise econômica e forte instabilidade política e institucional, surge o tema “Reforma Trabalhista”, em uma busca incessan-

te por um comum acordo entre democracia e luta de trabalhadores por direitos. É um fato mais antigo do que aparenta, que surgiu desde a ideologia livre do trabalho, ou seja, da relação individual entre empregado e empregador até a instituição de normas de ordem pública irrenunciáveis, passando o trabalhador, assim, a ser sujeito de direitos trabalhistas. (BIAVASCHI, 2011)

Esses direitos trabalhistas, como exposto no primeiro capítulo desta obra, passaram por um longo processo até serem reconhecidos pela legislação brasileira, que elaborou as relações de trabalho, dentre outros temas presentes no ordenamento jurídico, de acordo com inúmeras influências de constituições e tratados internacionais que formaram o que hoje é basilar a respeito de temas como a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego e do bem-estar individual e social. (MELO; ROCHA, 2017)

Maurício e Gabriela Delgado (2017, p.41) afirmam que os preceitos da lei n.13.467/2017 influem diretamente no campo do Direito Individual do Trabalho, uma vez que é evidente a negligência por parte da legislação em determinados pontos, como quando determina a prevalência do poder econômico na relação de emprego, quando prevê igualdade em sentido material, quer pela acentuação do poder do empregador, quer na dificuldade ao acesso à justiça pelo trabalhador, ou quando desconstrói normas constitucionais ao diminuir as regras que reduzem os riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho.

O campo do Direito Coletivo do Trabalho e do Processo do Trabalho também sofrem com essa tentativa da nova legislação em driblar as normas jurídicas vigentes, uma vez que a Lei da Reforma Trabalhista dispõe de maneira a enfraquecer claramente o sindicalismo no país, tornando facultativa a contribuição sindical e eliminando a atividade fiscalizadora dos sindicatos na rescisão dos contratos individuais, além de tentativa de restrição da justiça do trabalho, fator que afronta diretamente princípios constitucionais de grande importância como o da separação de poderes e da garantia de independência do judiciário. Nesse sentido:

Em suma, todas essas restrições ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores, individualmente ou coletivamente considerados, além de por parte dos próprios sindicatos, somadas à indissimulável des-

caracterização do processo do trabalho e da Justiça do Trabalho como instrumentos de efetivação da ordem jurídica trabalhista, aprofundam os retrocessos brandidos pela nova lei nos planos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho. Ora, se o patamar civilizatório mínimo de direitos individuais e sociais trabalhistas assegurado pela Constituição da República e pelas normas internacionais ratificadas, além de pela legislação heterônoma estatal até então vigente, foi radicalmente rebaixado pela nova Lei de Reforma Trabalhista, as suas mudanças de caráter processual buscam arquitetar um cenário de inviabilização de correção de perdas sociais, econômicas e jurídicas por intermédio da cidadania processual democrática. (DELGADO, M. e DELGADO, G., 2017, p. 57)

Portando, a maior indagação está ao pensar na condição do trabalhador. Ele perde ou não seus direitos trabalhistas? Existem muitos que defendem o pronunciamento feito pelo Presidente da República Michel Temer, onde ele afirma que “não haverá nenhum direito a menos para o trabalhador brasileiro”, além de julgar irresponsáveis as opiniões que abordam o assunto na esfera da inconstitucionalidade. Dito isso, é evidente que o legislador não seria tão ingênuo em revogar qualquer norma que tenha proteção constitucional, pois isso seria, de fato, impossível, o que temos então, é um texto malicioso, que tenta esvaizar direitos e acesso do trabalhador de forma sutil e indireta. (MARCHESAN, 2017)

Em uma análise da Constituição Federal de 1988, faz-se importante realçar também que existem direitos que estão garantidos pelo ordenamento, entre eles, os direitos dos trabalhadores, que está disposto no art. 7º da CF/88 e não puderam sofrer alterações, por serem cláusula pétrea enquanto garantia individual, além do fato da reforma ter surgido como um Projeto de Lei e não por uma Proposta de Emenda Constitucional. São 34 os direitos elencados nesse artigo, além destes, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho também não podem ser alteradas ou negociadas.

Outro ponto importante sobre as garantias do trabalhador, é no que tange o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Uma vez que, a aplicação das normas alteradas tem aplicação imediata, é normal que haja certo desconforto em meio a massa trabalhadora no que se diz respeito aos contratos de trabalho, no entanto, é natural que as alterações respeitem parâmetros legais em relação aos

contratos de trabalhos vigentes e aos que já transitam em julgado. Nesse sentido explica Délio Maranhão (2003,p.171):

Assim, quando a lei modifica os institutos jurídicos, quando estabelece um novo estatuto legal, os contratos que estavam apoiados sobre um estatuto diferente perdem sua base: terão, fatalmente, de ser modificados. Ora, as leis do trabalho fixem respeito a um estatuto legal, ao estatuto da profissão. Em outros termos, o legislador, indiferente às condições do contrato, regula, diretamente, a situação dos trabalhadores. As leis do trabalho visam aos trabalhadores como tais, e não como contratantes. As consequências do fato passado (contrato em curso) são consideradas pela lei nova em si mesmas, e não por um motivo relativa, apenas, àquele fato.

Isto posto, nota-se que o trabalhador mesmo sofrendo restrições, não se encontra em completo desamparo, é protegido pelo regimento interno e ainda por uma série de tratados internacionais que o ordenamento jurídico brasileiro respeita em status de emenda constitucional, norma supralegal ou lei ordinária, a depender da aprovação do quórum. Isto é uma proteção à prevalência dos direitos humanos e trabalhistas que estabelecem um patamar civilizatório mínimo imperativo, e são envoltos a princípios que vedam o retrocesso social.

CAPÍTULO III- REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA

Compreendendo o contexto histórico do direito do trabalho, as justificativas para implementação da Lei da Reforma Trabalhista, as propostas que dela advém, e a maneira pela qual ela interfere nos direitos trabalhistas, falta conhecer quais os efeitos que a Lei nº 13.467/17 causam de fato nas relações de trabalho, uma vez que esse é o ponto principal a ser entendido e discutido. A nova legislação trabalhista que tem como objetivo principal modernizar a relação de trabalho no Brasil, trouxe diversas questões que interferem diretamente na relação empregado x empregador. Sendo assim, é necessário por em questão também, até que ponto essas alterações estão de acordo com os princípios do direito do trabalho, saber se estes estão sendo respeitados, ou lesados de alguma maneira.

Por ser uma lei ampla, a Reforma Trabalhista gerou impactos que refletiram em toda estrutura trabalhista do país, por isso, se faz necessário compreender o entendimento de todas as áreas do direito no trabalho, incluindo os tribunais trabalhistas, toda a esfera do poder judiciário, o reflexo na magistratura, na advocacia, e também as regras impostas no âmbito da fiscalização da devida implementação da Lei 13.467/17 pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

3.1 EFEITOS NA RELAÇÕES DE TRABALHO

Sabe-se que as profundas alterações sofridas pela ordem legal de regulamentação do trabalho por obra da Lei 13.467/2017 geraram grande divergência de opiniões no âmbito do Direito do Trabalho, por isso é necessário fazer uma análise balanceada do tema com um olhar profundo e crítico. É inegável o

fato da Reforma Trabalhista ter um lado positivo, uma vez que propõe diversos pontos que trazem benefício não só ao empregador, mas também ao empregado, no entanto, é de interesse geral saber quais são os efeitos de fato da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho. (CARVALHO,2017)

Sendo assim, entender os efeitos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho só é possível em uma análise minuciosa e realizada com muito cuidado em busca dos pontos dispostos na Lei 13.467 que beneficiam tanto o empregador quanto o trabalhador. É necessário procurar conhecer também de que maneira estão elencadas as disposições que tendem a diminuir a salvaguarda dos direitos trabalhistas e de que forma isso acontece, além de analisar quais são os dispositivos que protegem o empregador buscando saber se eles prejudicam ou não o trabalhador. (MOZER, 2017)

Uma nota técnica emitida pela DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, apontou diversos fatores pelos quais a Reforma Trabalhista causa impacto nas relações de trabalho no Brasil. Dividindo as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/17, são apontados quatro grandes temas que interferem diretamente na relação entre empregado e empregador, são eles: as condições de trabalho, a organização sindical, as negociações coletivas e a justiça do trabalho.

No que tange as condições de trabalhos, são inúmeras as alterações que afetam de imediato a relação empregatícia. Os principais pontos são as alterações realizadas no âmbito do contrato de trabalho, as alterações na rescisão dos contratos de trabalho e as alterações na jornada de trabalho. Com a justificativa de modernizar as relações de trabalho no Brasil, o legislador acaba garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos, o que para os trabalhadores significa inserção no mercado de trabalho com menor proteção. E as desvantagens não param por aí, segundo a DIEESE, 2017, p.1:

O PLC-38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a responsabilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas

de descanso (jornada 12x36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada a celebração de acordo coletivo com o sindicato; facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + duas horas extras), promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente d acordo coletivo com o sindicato; cria o contrato de trabalho intermitente e, por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

Como exposto no capítulo anterior, não são grandes e nem substanciais as mudanças realizadas pela Lei da Reforma Trabalhista a respeito das organizações sindicais, no entanto, ela atingiu em cheio a contribuição sindical obrigatória, fato que se juntado as alterações realizados no âmbito do processo trabalhista, provocam alterações substanciais na estrutura do sindicalismo brasileiro, sendo assim de grande relevância para a relação de trabalho. “A Lei nº 13.467/17 alterou diversos dispositivos do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho com o fito de transmutar em meramente voluntária a contribuição sindical obrigatória existente desde os anos 1940 no sindicalismo brasileiro.” (SILVA, 2017)

Sobre as negociações coletivas, sabe-se que elas são um importante veículo de melhoria e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão trabalhista no âmbito das empresas e dos estabelecimentos, que ganharam força com a entrada em vigência da CF/88. Desde então, a negociação coletiva trabalha como um instrumento para a elevação das condições de vida e de trabalho, além de ser um instrumento de democratização. No entanto as alterações realizadas pela Lei da Reforma Trabalhista ampliaram os poderes da negociação coletiva, conforme disposto no art.611-A da CLT, integrado por 15 incisos, conferindo a eles prevalência sobre a lei. (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2017)

Então, o problema encontra-se no fato desses poderes agora conferidos as negociações coletivas, fazerem com que elas percam sua função principal como veículo de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas, além de irem além de sua capacidade, uma vez que alguns dispositivos agem no sentido de incumbir as negociações coletivas as definições e o enquadramento de questões relacionadas a saúde, insalubridade e segurança dos trabalhadores, como se observa ao analisar o art. 611 – A da CLT:

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A quarta subdivisão feita pela DIEESE a respeito das alterações realizadas pela Lei nº 13.467/17 que afetaram a relação empregatícia no Brasil se encontram no âmbito da Justiça do Trabalho. Nesse cenário, verificam-se modificações no art. 652 da CLT, que teve sua redação original alterada, como forma de esclarecer acerca da competência das varas do trabalho, além da inclusão da alínea "f" em seu corpo, que fixa a competência das varas do trabalho em "decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho". (SHIAVI,2017)

Segundo o entendimento de Mauricio Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 314): "O instituto novo pode estimular o surgimento de um largo fluxo de acordos extrajudiciais trabalhistas, em contraponto ao fluxo das ações judiciais trabalhistas (estas, claramente desestimuladas pela Lei n. 13.467/2017)". Sendo assim, os órgãos do Poder Judiciário exercem uma jurisdição voluntária ao validar o negócio jurídico entre particulares. Esse tema sempre encontrou grande resistência na grade da Justiça do Trabalho, uma vez que coloca em dúvida, e de certa maneira dificulta o direito de acesso a justiça pelo polo hipossuficiente da relação.

Dito isso, nota-se então que são inúmeras as alterações realizadas com o advento da Reforma Trabalhista pela Lei n. 13.467 que causam efeitos na relação de trabalho, no entanto, é evidente que essas alterações visam garantir direitos para

alguns de forma positiva e para outros de forma negativa. Conforme exposto, os efeitos da nova legislação trabalhista tendem a privilegiar e beneficiar o empregador ao empregado, uma vez que este vê seus direitos reduzidos e sendo-lhes retirados como se sobre ele padecesse alguma culpa ou responsabilidade em função da crise econômica.

3.2. NOVA CONCEPÇÃO DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios de direito são proclamados como fonte subsidiária do direito, fundamentados em princípios universais ou restritos à sua área de estudo. Sua importância é variada de sua função, Plá Rodriguez (2000), cita o posicionamento do autor De Castro a respeito das funções dos princípios, que lhes concede uma tríplice função: informadora, uma vez que o princípio é consultado pelo legislador e serve de fundamento para o ordenamento, normativa, pois atua como forma supletiva na ausência de lei e interpretadora, por ser um meio de orientação do interprete ou julgador.

Para que um ramo do direito tenha seus princípios específicos é necessário que esse possua autonomia, e para que isso aconteça ele deve preencher três condições. Conforme Alfredo Rocco (1931,p. 67) as condições a serem atendidas são: “Que possua um domínio suficientemente vasto, que possua doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns, distintos dos de outros ramos do direito, e que possua método próprio”. Nesse sentido, é fato pacificado entre doutrinadores que o Direito do Trabalho possui todas as três condições, sendo assim possui além de princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho, ele também possui princípios peculiares, quais são relevantes para a lógica normativa e aplicação aos casos concretos.

São muitos os princípios que inspiram a ciência da legislação trabalhista. Deveali ainda em 1948, definiu que para serem eficazes os princípios que inspiram o legislador, devem estar baseados na generalidade e igualdade, progressão racional, economia, reativação do mundo econômico trabalhista e efetividade dos benefícios e na sinceridade das leis trabalhistas. Em uma divisão mais contemporânea classifica-se os princípios em políticos e jurídicos, noção da qual deriva um dos princípios mais

importantes indicado pelas doutrinas, o princípio da proteção ao trabalhador.

Segundo o entendimento Aldem Jonstom, o princípio protetor do trabalho gera ainda outros princípios baseados em seus fundamentos jurídicos-políticos, são eles: o princípio “in dubio pro operário”, o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, o da primazia da realidade e os princípios da integridade e da intangibilidade do salário. Além do mais, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou princípios especificamente no que tange o Direito do Trabalho, entre eles estão:

a) o princípio da não-discriminação, que proíbe diferença de critério de admissão, de exercícios de funções e de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou de critério de admissão e de salário em razão de deficiência física e, bem assim, que se distinga, na aplicação das normas gerais, entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual ou entre os respectivos profissionais; este princípio, entretanto, deve ser aplicado tendo em conta que não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais; b) o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual embora não seja inflexível, posto que a Constituição de 1988 não consagrou a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, emana, inquestionavelmente, das normas sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias, independentemente do levantamento do FGTS e do aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado; c) o princípio da irredutibilidade do salário, já embutido na regra da inalterabilidade salarial decorrente do princípio protetor, o qual somente em casos especiais, explicitamente mencionados, pode ser afetado pelos instrumentos da negociação coletiva – flexibilização sob tutela sindical. Embora se trate de um princípio geral de direito, o da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva. (JOHNSTOM, 2002, p.7)

Com o advento da Lei da Reforma Trabalhista surgiu a preocupação sobre os impactos que ela causaria em toda estrutura trabalhista, e a respeito do fato das propostas se encontrarem ou não em comum acordo com os princípios do Direito do Trabalho. Alguns juslaboralistas como Pedro Paulo Manus, ministro aposentado do TST, em uma análise mais superficial da situação defendem que boa parte das modificações ocorridas a partir da Lei 13.467/17 foram situadas nas leis ordinárias, sem que houvesse mudança no plano constitucional, e que sendo assim não alteram nem ferem princípios que informa o direito do trabalho.

No entanto, são perceptíveis alguns impasses entre reforma trabalhista e princípios do direito do trabalho. A primeira grande preocupação se dá devido a alteração da matriz principiológica e do direito material e processual do trabalho advinda com a Lei 13.457/17, que amputou o do parágrafo único do art. 8º excluindo a condicionante de compatibilidade ideológica. Segundo Rodrigo Trindade (2017) “A regra proposta nega autonomia do Direito do Trabalho, exclui a força jurígena de seus princípios e tende a divorciar concepções imanentes da relação obrigacional de emprego.” Assim, a autonomia da vontade, e ausência de transcendência social passam a ser as determinantes hermenêuticas e animadoras das regras.

Uma vez que as alterações advindas da Lei da Reforma Trabalhista tendem a suprir direitos do empregado e traz maiores benefícios ao empregador, constata-se também a quebra do princípio protetor do direito do trabalho. Para Rodriguez (2015), “o princípio protetor converge com a historicidade do Direito do Trabalho, relacionando-se com o seu principal fundamento, que tem por finalidade assegurar maior proteção jurídica ao empregado, que é tido na relação de emprego como parte hipossuficiente.” O propósito de tal aplicabilidade, segundo o autor, é que se possibilite o alcance de uma proporcional igualdade entre os sujeitos da relação de emprego, fator com o qual em nada contribui a Reforma Trabalhista.

No entanto, de acordo com Espada (2006), que alega que a função desse importante corolário do direito laboral é, justamente, restabelecer o equilíbrio na relação de emprego, há que se reconhecer que, muito embora se esteja diante de reformas trabalhistas de caráter flexibilizador, há que se vislumbrar a possibilidade de invocar a aplicação do princípio protetor como forma de coibir a mitigação de direitos e o desequilíbrio entre empregador e empregado.

O princípio da norma mais favorável também foi lesado devido a algumas das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, isso por que, esse princípio impõe ao operador do direito, na pluralidade de normas, o dever de aplicar ao caso concreto aquela que mais favorece ao trabalhador. Neste sentido, “independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em

cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador” (SÜSSEKIND, Arnaldo; *et al*, 1997, p. 134).

Sendo assim, as disposições constantes no novo art. 620 da CLT em relação à prevalência do acordo sobre a convenção, o parágrafo único do art. 444 que dispõe sobre a obrigatoriedade de o contrato prevalecer sobre a norma coletiva e as alíneas do art. 611-A que vieram garantindo a prevalência das convenções e dos acordos sobre a lei, estão de certa forma, flexibilizando e corrompendo o princípio da aplicabilidade da norma mais favorável, uma vez que compromete a axiologia móvel da pirâmide normativa trabalhista que busca a aplicar a disposição mais benéfica ao empregado. (TRINDADE, 2017)

Como último exemplo, pode-se falar então do comprometimento do princípio da celeridade em função do fim da execução de ofício. A alteração realizada no caput do art. 878 da CLT, passa com a reforma trabalhista, impedir que o juiz aja de ofício, isso é, por conta própria, na execução, ficando determinado que o juiz só poderá agir de ofício na execução quando a parte não estiver representada por advogado, o que vai contra o princípio da celeridade, uma vez que a execução de ofício era um fator que em muito contribuía para que a Justiça Trabalhista pudesse prover pareceres de maneira mais rápida e eficaz. (MARINHO,2018)

3.3 O JUDICIÁRIO TRABALHISTA, O MINISTÉRIO PÚBLICO TRABALHISTA, A ADVOCACIA E FISCALIZAÇÃO DO MTE NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA.

A Reforma Trabalhista vem desde sua propositura provocando discussões em todo o âmbito do direito do trabalho. As preocupações não advêm tão somente dos empregados e empregadores, na verdade, uma vez que as alterações promovidas a partir da sua entrada em vigor geram reflexos em todas as áreas da Justiça Trabalhista no Brasil, uma grande parcela relevante de toda estrutura trabalhista, incluindo Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, desembargadores, procuradores, auditores fiscais e advogados já se manifestaram negativamente a respeito da aplicação da Lei nº 13.467/17.

O Ministério Público do Trabalho emitiu em 26 de junho de 2017 a nota técnica nº 08 que se encontra recheada de críticas a Reforma Trabalhista. O MPT alega violação da Constituição da República Federativa do Brasil por parte da Lei nº 13.467/17, além de garantir que o projeto não conseguirá alcançar o objetivo proposto de criar mais vagas de trabalho, acabando por tornar ainda mais precárias as já existentes, comparando essa inovação a medidas semelhantes adotadas em outros países que resultaram em tensões sociais que refletiram diretamente nas urnas. O parecer estabelece da seguinte forma:

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), no exercício das atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta esta Nota Técnica, produzida e aprovada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria PGT nº 2, de 9 de janeiro de 2017, para expor seu posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, no que tange às violações à Ordem Constitucional, destacando, pois, as INCONSTITUCIONALIDADES DA DITA REFORMA TRABALHISTA que se pretende aprovar no Parlamento brasileiro, sem prejuízo das demais Notas Técnicas expedidas pelo MPT, as quais se pronunciam sobre o mérito das propostas em si.

Como já foi esclarecido nos capítulos anteriores, os impactos que da Reforma Trabalhista fazem alterações técnicas à toda legislação processual, afetando assim o andamento das ações dentro dos Tribunais do Trabalho, seja no âmbito regional e até mesmo em instância superior. Dessas alterações, talvez a que reflete nos Tribunais de maneira mais direta, foi a alteração quanto ao artigo 8º da CLT que prevê em seu parágrafo segundo: "Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei."

Segundo o entendimento do advogado e professor de Direito do Trabalho, Fabricio Aita Ivo, essa tentativa de invalidar as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho é de fato uma mudança positiva da Reforma Trabalhista, isso por que as sumulas foram durante muito tempo uma forma de atualizar o no Direito do Trabalho que tentava

preencher as falhas da legislação trabalhista. Mas súmulas são elaboradas pelo Poder Judiciário e conforme disposto no sistema constitucional, a função do judiciário não é de elaborar lei, mas sim de compreender a legislação, aplicar, julgar e decidir. Portanto, se o que estava na súmula, nunca esteve na lei, não passa de uma interpretação do Judiciário.

A advocacia trabalhista também sofreu com profundas alterações em seu contexto em determinados pontos, como é o caso do sistema de sucumbência recíproca nas causas trabalhistas, relativamente aos honorários advocatícios conforme disposto no novo parágrafo terceiro do artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Segundo Mauricio e Gabriela Delgado (2017, p.49) “O novo sistema abre um adicional campo de incerteza e elevado risco econômico para o autor de qualquer ação trabalhista.”

A lei fez alterações também nos honorários advocatícios no âmbito da justiça gratuita, que antes eram encargo natural da União e agora passaram a ser responsabilidade a ser prestada pelo efetivo beneficiário da justiça gratuita, conforme disposto no novo § 4º do art. 791-A da CLT. Dessa maneira, responderão pela dívida decorrente de seu encargo processual os seus créditos obtidos no respectivo processo. Segundo Mauro Shiavi (2017, p.84), ficaram disciplinados os seguintes critérios a respeito dos honorários advocatícios.

a) honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa; b) são devidos os honorários nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria; c) ao fixar os honorários, o juízo observará: I – o grau de zelo do profissional; II – o lugar de prestação do serviço; III – a natureza e a importância da causa; IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço; d) sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários: De nossa parte, a sucumbência a justificar honorários advocatícios ao reclamado tem que ser de improcedência total dos pedidos, ou de algum destes. Por exemplo, o reclamante formulou os pedidos A, B, C, D, mas sucumbiu em parte no pedido A, que se refere a horas extras, já que a jornada acolhida pelo juízo foi inferior à declarada na inicial, não haverá sucumbência recíproca a justificar honorários advocatícios ao reclamado; e) Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro

processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário; f) são devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Ademais, as alterações realizadas a respeito dos aspectos formais e requisitos da petição inicial, também afetam a atividade do advogado. Agora com a nova redação do Art. 840, § 1º, CLT, o advogado deverá enunciar o pedido certo, determinado e líquido, ou seja, deve conter na petição inicial o valor de cada pedido, mesmo no rito ordinário. Nesse sentido Gabriela e Maurício Delgado (2017, p.338) dispõem: “Naturalmente que o criterioso e eficiente advogado irá, sem dúvida, subministrar a petição inicial com os fundamentos de direito pertinentes à causa, apresentando ao juiz o máximo de subsídios para a decisão que se almeja na ação.”

Há também uma preocupação constante quanto ao número de advogados de sindicatos laborais, uma vez que este número tende a diminuir em função da nova redação do artigo 579 da nova Consolidação da Lei Trabalhista, que retirou a contribuição sindical obrigatória. Uma última alteração que pode ser comentada, uma vez que reflete indiretamente na atividade advocatícia, se trata da mudança ocorrida no âmbito dos prazos processuais. Isso se dá, pois, a contagem de prazo passa a ser computada em dias úteis pela nova redação do art. 775 da CLT, o que gera certo alívio para o advogado que trabalha sozinho e precisa de mais tempo para cumprir as demandas da justiça trabalhista. (SOARES, 2017)

Resta então saber a maneira pela qual o Ministério do Trabalho e Emprego, (que possui função fiscalizadora e provel decisões precisas e objetivas), orientou seus auditores em relação as novas disposições promovidas com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, lei nº 13.467/17. Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou uma nota técnica MTB 303/2017, da Secretaria de Inspeção do Ministério do Trabalho, que acabou repercutindo de maneira negativa em toda esfera do Direito Trabalhista. Segundo Ricardo Bonfim (2017), a nota dispõe da seguinte maneira:

A Orientação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) constante na Nota Técnica SIT nº 303, de 2017, determina que os auditores do trabalho, nas fiscalizações às empresas, apliquem as alterações trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467) somente ao presente. Desta forma, os fatos ocorridos antes da lei, em vigor desde 11 de novembro do ano passado, serão enquadrados pela fiscalização dos auditores nas regras da CLT anterior, ainda que a fiscalização seja promovida no presente. Conforme a nota, os auditores fiscais do trabalho devem aplicar a lei vigente ao tempo que gerou a obrigação descumprida ainda que a inspeção seja em momento posterior. Condutas típicas e ilícitas que deixaram de ser infração permanecem puníveis se as violações correram antes da reforma.

Sendo assim, de acordo com a nota publicado pelo MTE, os auditores fiscais do trabalho deverão aplicar as sanções cabíveis (se comprovada o descumprimento) de acordo com o tempo do fato gerador da obrigação que descumpriu a lei que estava em vigor no momento em que ocorreu o fato, independente se antes ou depois da Reforma Trabalhista, ainda que a inspeção seja feita em momento posterior à validade da nova norma. (BOMFIM, 2017)

CONCLUSÃO

A partir do que foi exposto no primeiro capítulo, é de clara constatação que os direitos trabalhistas não surgiram de repente, nem mesmo acompanhando a força trabalho. Ele é fruto da Revolução Industrial e de uma busca incessante pela dignidade da pessoa, portanto acredita-se que através do trabalho é assegurado ao ser humano valores fundamentais, como respeito, segurança, dignidade e capacidade enquanto ser sociável. Seguindo essa linha de raciocínio, atualmente os direitos fundamentais se encontram dispostos no rol dos Direitos Fundamentais do cidadão, na Carta Magna de 1988.

Com isso, toda modificação no âmbito do direito do trabalho, inclusive a Reforma Trabalhista promovida pela lei 13.467/2017, deve estar em comum acordo com os direitos já garantidos ao trabalhador. Sendo assim, o segundo capítulo analisou os aspectos legais, as propostas legislativas e a garantia dos direitos trabalhistas pela nova legislação, o que permitiu concluir que o entendimento majoritário a considera nefasta e extremamente prejudicial ao trabalhador em diversos aspectos e em diferentes áreas da legislação trabalhista, incluindo o Direito do Trabalho em seu aspecto individual e coletivo e a justiça do trabalho no campo do processo trabalhista.

Existem também doutrinas mais pacíficas, que defendem a aplicação da Lei da Reforma trabalhista, afirmando a necessidade em se ver reformado o precário sistema trabalhista brasileiro, alegando que ela não reduziu nem acabou com nenhum direito do trabalhador no Brasil. Apesar das inúmeras opiniões divergentes, a Reforma Trabalhista é uma realidade no país e deve ser respeitada em todas as esferas trabalhistas.

O terceiro capítulo constatou que são demasiados os efeitos que a Reforma Trabalhista causou nas relações de trabalho e nos operadores de toda esfera trabalhista, além da nova concepção dos princípios protetivos do direito do trabalho, concluindo que não há mais por que entrar no mérito da Reforma Trabalhista ser positiva ou negativa ao país, por isso não estar mais em questão. A Lei 13.467/2017 já vigora no Brasil por que se fez necessária, sendo assim, a preocupação agora se encontra na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador no caso concreto, buscando fazer o uso adequado de todas as opções disponíveis em todo o ordenamento jurídico brasileiro, normativamente ou por meio de princípios que objetivam tornar mais justa e igual a relação de emprego no país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDES, Felipe. **Reforma Trabalhista 2017**: O mundo trabalhista em suas mãos. 1ª ed. Rio de Janeiro: Ênfase, 2017.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito e Justiça do Trabalho no Brasil**: Notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. Rev. TST, rol 77, nº2, abr./jun. 2011.

BOMFIM, Ricardo. **MTE Orienta Auditores a Aplicarem a Reforma para Quaisquer Contratos**. Disponível em: <<https://www.dci.com.br/legislacao/mte-orienta-auditores-a-aplicarem-a-reforma-para-quaisquer-contratos-1.686518>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: S.A Fabris, 2002.

CARVALHO, Augusto César Leite de...[et.al]. **Reforma Trabalhista**: Análise Comparativa e Crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Diego Carneiro. **A Reforma Trabalhista na Perspectiva Constitucional**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/61107/a-reforma-trabalhista-na-perspectiva-constitucional>>. Acesso em 05 mar. 2018.

CRISTALDO, Heloisa. **Saiba Ponto a Ponto o que propõe o Relatório da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-04/veja-ponto-ponto-principais-propostas-do-relatorio-da-reforma-trabalhista>> Acesso em: 08 mar. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15º ed. São Paulo: LTr editora, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DEVEALI, Mario. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Vol. 1. Buenos Aires: la Ley, 1948.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os Impactos para as Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo, mai. 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>> Acesso em: 17 mar. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 3ª ed. São Paulo: Juspodivm, 2018.

JOHNSTOM, Aldem. **Um Estudo Sobre os Princípios do Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/files/acervo/texto1.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Reforma não tem Efeito Imediato de Afastar Princípios do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-27/reflexoes-trabalhistas-reforma-nao-efeito-imediate-afastar-principios-direito-trabalho>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

MARCHESAN, João Carlos. **Nova Lei Trabalhista Fortalece Importância dos Sindicatos**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/opinia0/2017/10/1929901-nova-lei-trabalhista-fortalece-importancia-dos-sindicatos.shtml>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

MOZER, Isaque. **Alguns dos Inúmeros Reflexos da Reforma Trabalhista na Relação de Emprego**. Disponível em: <https://isaquem1.jusbrasil.com.br/artigos/520265763/alguns-dos-inumeros-reflexos-da-reforma-trabalhista-na-relacao-de-emprego?ref=topic_feed>, Acesso em: 16 mar. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. 14º ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

PESTANA, Karina. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Attie Advogados, 2017.

ROCCO, Alfredo. **Princípios de Direito Comercial**: Parte Geral. São Paulo: Saraiva, 1934.

RODRIGUEZ, Américo **Plá**. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SCHAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: aspectos processuais da lei n. 13.467/17. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017..

SILVA, Homero da. **Comentários a Reforma Trabalhista**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 1997.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma Trabalhista: 10 (novos) Princípios do Direito Empresarial do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 18 mar. 2018.