

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

GABRIELA MOREIRA DOS SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA EM CONFLITO COM A PRINCIPIOLOGIA PROTETIVA
DO DIREITO DO TRABALHO**

ERECHIM

2018

GABRIELA MOREIRA DOS SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA EM CONFLITO COM A PRINCIPIOLOGIA PROTETIVA
DO DIREITO DO TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em
Direito, Departamento de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade
Regional Integrada do Alto Uruguai e
das Missões – Campus de Erechim.**

**Orientadora: Prof.^a Ma. Vera Maria
Calegari Detoni**

ERECHIM

2018

GABRIELA MOREIRA DOS SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA EM CONFLITO COM A PRINCIPIOLOGIA PROTETIVA
DO DIREITO DO TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em
Direito, Departamento de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade
Regional Integrada do Alto Uruguai e
das Missões – Campus de Erechim.**

Erechim, __ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Vera Maria Calegari Detoni
URI – Campus de Erechim

Prof. Nome do Orientador
Instituição a que pertence

Prof. Nome do Orientador
Instituição a que pertence

À minha família, que nunca mediu esforços para que eu alcançasse todos os meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e à minha avó, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. Por sempre terem me amparado nos momentos de dificuldade, sem medir esforços para que eu alcançasse meus objetivos, por nunca terem me deixado desanimar, por ouvirem meus desabafos nos momentos de angústia e também compartilhado todos os momentos de felicidade.

Aos meus chefes e colegas de trabalho, que mais do que isso, se tornaram minha segunda família, e que são meus maiores exemplos de profissionalismo e de preocupação com o próximo. Em especial, aos meus chefes Alvenir Almeida e Manoel Bicca, e meu colega de trabalho Guilherme Kichel de Almeida, por todo o auxílio na formulação e finalização deste trabalho acadêmico.

Aos meus amigos e colegas de trabalho e faculdade, Carine Acorsi e João Pedro R. Marques, pelos momentos alegres que me proporcionam, pela preocupação que têm comigo e principalmente, por toda a confiança e cumplicidade conquistada todos os dias.

Aos meus amigos de vida, por nunca termos deixado de compartilhar alegrias e angústias, sucessos e fracassos, e por sempre estarem comigo, mesmo de longe, incentivando e apoiando em tudo que fosse necessário.

À todos os professores que, ao longo desses cinco anos de graduação, repassaram seus conhecimentos com muita dedicação, em especial à minha orientadora Professora Me. Vera Maria Calegari Detoni.

Aos amigos que a faculdade uniu, por todos os momentos felizes que me proporcionaram durante estes cinco anos.

E, à todas as pessoas, que de alguma forma contribuíram para que eu alcançasse mais este objetivo importante da minha vida.

*Você nunca alcança o sucesso verdadeiro
a menos que você goste do que está
fazendo.*

(Dale Carnegie)

RESUMO

O presente estudo objetiva uma análise acerca das alterações trazidas pela lei 13.467/2017, e de como esta nova legislação afeta os princípios norteadores do direito do trabalho adquirido ao longo dos anos. Embora não se saiba a efetiva intenção do legislador, a reforma trabalhista, conduzida da forma como foi, pode ter o efeito de descaracterizar os princípios do direito do trabalho, especialmente o princípio protetor, dentro do contexto de desconstrução do valor do trabalho e desmonte de direitos sociais. A primeira parte do trabalho foi reservada para a abordagem do surgimento e evolução histórica do direito do trabalho e dos princípios norteadores do direito do trabalho. Em um segundo momento, são postas em pauta as principais alterações oriundas da entrada em vigor da lei 13.467/2017, em especial aquelas que têm como consequência a precarização dos contratos de trabalho. Por fim, no terceiro capítulo é realizada uma análise sobre de que forma as alterações na legislação trabalhista afetam os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial o princípio da proteção do trabalhador. Utilizou-se como método de pesquisa a bibliográfica e a documental, como método de abordagem o indutivo e como método de procedimento o analítico-descritivo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Princípios Constitucionais. Princípios do Direito do Trabalho. Princípio da Proteção. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present study aims at analyzing the changes introduced by Law 13467/2017 and how this new legislation affects the guiding principles of labor law acquired over the years. Although the effective intention of the legislator is not known, labor reform, conducted as it was, can have the effect of de-characterizing the principles of labor law, especially the protective principle, within the context of deconstructing the value of labor and dismantling social rights. The first part of the work was reserved for the approach to the emergence and historical evolution of labor law and guiding principles of labor law. In a second moment, the main changes arising from the entry into force of Law 13467/2017 are highlighted, especially those that have as a consequence the precariousness of employment contracts. Finally, the third chapter analyzes how changes in labor law affect the guiding principles of labor law, especially the principle of worker protection. The bibliographical and documentary method was used as method of approach, the inductive and as method of procedure or analytical-descriptive.

Keywords: Labor Law. Constitutional principles. Principles of Labor Law. Principle of Protection. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 CONTEXTO HISTÓRICO ENTRE O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.1Evolução histórica do direito do trabalho.....	12
2.2Princípios norteadores do direito do trabalho.....	14
2.2.1 Princípio da proteção.....	17
3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017.....	20
3.1 Precarização dos contratos de trabalho.....	22
4 REFORMA TRABALHISTA EM CONFLITO COM A PRINCIPIOLOGIA PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO.....	28
4.1 Redução da atuação sindical.....	29
4.2 Redução da atuação da Justiça do Trabalho.....	32
4.3 Restrições ao acesso à justiça.....	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho surgiu numa época de grandes transformações econômicas e sociais, com inevitáveis reflexos nas relações jurídicas e sobretudo na forma como o homem se relacionava com o trabalho. Os levantes dos proletários e as tentativas de contenção dos detentores dos meios produtivos desafiaram o surgimento das primeiras regulamentações estatais do trabalho como objeto jurídico.

A dinâmica da evolução da sociedade cria a cada dia novas relações entre seus entes e entre estes e os institutos que nela estão contidos. Desta forma, o direito evolui no mesmo sentido, buscando acompanhar estas inovações ou modificações.

O arcabouço jurídico brasileiro que protege as relações de trabalho e emprego é imenso, porém não se deve olvidar que são os princípios do direito do trabalho os mais importantes e aplicáveis a qualquer tempo, sobretudo porque há visão de hipossuficiência do empregado nas relações provenientes de pactos trabalhistas.

No entanto, a reforma da legislação trabalhista representa um retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização no país, resultando na redução de direitos e no desmantelamento do sistema de relações de trabalho.

As mudanças trazem redução do papel do Estado em relação à proteção ao trabalhador, o que piora as condições de vida e trabalho, revertendo de forma cabal os fundamentos legais, políticos e ideológicos que orientaram, até agora, as relações entre Estado, capital e trabalho no país.

Acaba por se tornar altamente favorável aos interesses das empresas, revertendo a lógica que inspirou a criação da legislação trabalhista, de caráter mais protetivo ao trabalhador.

Embora não se saiba a efetiva intenção do legislador, a reforma trabalhista, conduzida da forma como foi, pode ter o efeito de descaracterizar os princípios do direito do trabalho, especialmente o princípio protetor, dentro do contexto de desconstrução do valor do trabalho e desmonte de direitos sociais.

O que se pretende analisar são as implicações que a reforma traz dentro das características das relações de trabalho no Brasil e da tendência recente de flexibilização do trabalho e de diminuição da proteção social.

A primeira parte foi reservada para a abordagem do surgimento e evolução histórica do direito do trabalho e dos princípios norteadores do direito do trabalho.

Inicialmente, procura-se demonstrar como a luta dos trabalhadores fez surgir concepções que vinham sendo, até então, aplicadas na Justiça do Trabalho como forma de garantir a efetivação das garantias constitucionais.

Em um segundo momento, são postas em pauta as principais alterações oriundas da entrada em vigor da lei 13.467/2017, em especial aquelas que têm como consequência a precarização dos contratos de trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo é realizada uma análise sobre de que forma as alterações na legislação trabalhista afetam os princípios norteadores do direito do trabalho, em especial o princípio da proteção do trabalhador.

Utilizou-se como método de pesquisa a bibliográfica e a documental, como método de abordagem o indutivo e como método de procedimento o analítico-descritivo.

2 CONTEXTO HISTÓRICO ENTRE O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho nada mais é do que um conjunto de normas que regula o trabalho humano prestado para outra pessoa, tendo por finalidade a proteção e a promoção da melhoria da condição social do trabalhador. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016).

2.1 Evolução histórica do direito do trabalho

Segundo Martins (2014, p. 4), “a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”.

Já na época do feudalismo, o trabalho era conduzido por um regime de servidão, no qual os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos seus servos que, em contrapartida, tinham de prestar serviços em suas terras, entregando parte da produção rural. (MARTINS, 2014).

Ainda segundo Martins (2014, p. 6), “a Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho”.

Contudo, foi com a Revolução Industrial que o trabalho se transformou em emprego, e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. (MARTINS, 2014).

Outro não é o entendimento de Nascimento e Nascimento, que lecionam que:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 36).

Ainda em relação ao surgimento do direito do trabalho, Oliveira e Dorneles, entendem que:

O trabalho objeto do direito do trabalho apenas surgiu após a consolidação do modo de produção capitalista. Antes disso, as relações de trabalho caracterizavam-se, grosso modo, ou pelo regime de escravidão, ou pelo

regime de servidão, ou ainda pela autonomia do trabalhador (prestação de serviços por conta própria).

O sistema capitalista se apresenta em estágios, cada qual com suas configurações específicas nos aspectos político, econômico e social.

O primeiro desses estágios cobriu todo o século XIX, e podemos denominá-lo capitalismo liberal. Aqui não haviam se instaurado as condições mínimas para o surgimento do direito do trabalho. A sociedade era concebida como um agregado competitivo de interesses individuais, formada por sujeitos juridicamente livres e tidos como iguais em sua oportunidade e condição social (igualdade formal). Não se reconhecia a desigualdade de classes, e a organização operária era reprimida por atentar contra os valores tipicamente liberais. O papel do estado, nesse contexto, basicamente limitava-se a assegurar a constituição e o cumprimento dos contratos ou a reprimir as condutas desviantes da ordem e da paz social.

Essa configuração sócio-político-econômica trouxe à tona a ideia de hipossuficiência ou vulnerabilidade do trabalhador, que no período seguinte foi fundamental para delinear a operacionalidade do direito do trabalho. Embora formal e juridicamente livres e iguais, o trabalhador e o empregador não têm a mesma aptidão para a tutela direta de seus interesses. Há um conjunto de diferenciações determinadas pela estratificação social em classes que tornam a relação capital-trabalho desigual. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016, p. 20).

Com a Revolução Industrial e o aparecimento da máquina a vapor, surgiu a necessidade de que as pessoas viessem a operar também as máquinas têxteis, gerando o trabalho assalariado. Neste momento os trabalhadores começaram a reunir-se a fim de reivindicar melhores condições de trabalho e salários, manifestando-se, também, em favor da diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres. (MARTINS, 2014).

Nascimento e Nascimento (2014) lecionam que situações como baixos salários, jornadas de trabalho excessivas, exploração de mulheres e menores, acidentes de trabalho e o receio quanto aos momentos em que não tivessem mais como laborar, foram imprescindíveis para uma nova fase no meio proletário.

Segundo Martins (2014), o fato de o patrão ser detentor dos meios de produção, e consequentemente o poder de direção em relação ao trabalhador, por si só, já evidenciava a desigualdade existente entre ambos, fazendo surgir, como decorrência, a necessidade de uma maior proteção à parte mais fraca, ou seja, o trabalhador.

Dessa forma, importante referir que “o direito do trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho”. (MARTINS, 2014, p. 9).

Apenas após o término da Primeira Guerra Mundial é que houve a inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa, normas de interesse pessoal e de

garantia de alguns direitos fundamentais, incluindo o direito do trabalho, nas constituições. (MARTINS, 2014).

Com base na doutrina de Oliveira e Dorneles,

A justiça social sedimenta-se na ideia de solidariedade como um bem juridicamente tutelável. Segundo esta premissa, em uma sociedade pautada pela desigualdade, como o é a capitalista, a proteção aos desfavorecidos não deve ficar restrita à esfera da consciência moral individual [...]. E, na medida em que a paz social vê-se ameaçada, o Estado (e o direito) deve intervir. Daí a percepção da solidariedade e da justiça social como bens juridicamente tuteláveis. No sistema capitalista, capital e trabalho unem seus esforços para a produção da riqueza, mas esta não é adequadamente distribuída entre os integrantes destas classes sociais. Há, portanto, uma intrínseca desigualdade material na sociedade capitalista, que se manifesta na vulnerabilidade do trabalhador quando em comparação ao seu empregador. Enquanto houver este desequilíbrio, poderão eclodir conflitos distributivos (“questão social”), e a paz e a estabilidade das relações sociais estarão ameaçadas. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016, p. 22).

Diante desta situação, é dever do Estado estabelecer a harmonia entre aqueles que têm mais acesso à riqueza, em favor dos que menos têm acesso, a fim de preservar o equilíbrio e a paz sociais. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016).

É neste momento que surge a necessidade de criação de princípios norteadores do direito do trabalho, para que possam ser utilizados tanto pelos legisladores na elaboração de leis trabalhistas, quanto pelos julgadores, para interpretação da norma, sempre levando em consideração a hipossuficiência do empregado, a fim de colocá-lo em patamar de igualdade com o empregador.

2.2 Princípios norteadores do direito do trabalho

Segundo Oliveira e Dorneles, esta harmonia deve ser obtida por meio de princípios, tais como:

o da preeminência (o ser humano deve ser a fonte, o centro e o fim das normas laborais), da dignidade (os sujeitos das relações de trabalho devem ser tratados com a dignidade inerente ao ser humano e ter seus direitos fundamentais preservados), da vitalidade (as condições de trabalho devem proporcionar meios de preservação e desenvolvimento da vida dos trabalhadores), da liberdade (preservação da liberdade de iniciativa, de ocupação e de associação), da dotação (a remuneração do trabalhador deve lhe proporcionar acesso aos bens necessários à sua subsistência), da igualdade (capital e trabalho devem ser equiparados naquilo em que são iguais), da desigualdade (capital e trabalho devem ser diferenciados naquilo em que são desiguais), da nivelção (deve-se buscar sempre o equilíbrio de forças entre as classes sociais), da produção (promoção do rendimento

produtivo otimizado) e da proteção (as demandas laborais devem ser especialmente amparadas em razão do estado de vulnerabilidade em que se encontram os trabalhadores. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016, p. 22).

Conforme Ávila (2012), os princípios são normas abstratas que traduzem os valores sociais fundamentais, e que atribuem fundamento a outras normas, sem prever o meio para sua realização.

Para Garcia,

os chamados princípios gerais de Direito, portanto, são verdades que dão sustentação ao sistema jurídico como um todo, ou seja, “enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas”.

É adequado dizer que os princípios apresentam natureza normativa, não se tratando de meros enunciados formais. Isso é demonstrado quando se constata que dos princípios são extraídas outras normas, significando que aqueles têm a mesma natureza. Além disso, os princípios também exercem certa função reguladora das relações sociais, como ocorre com as demais normas jurídicas. (GARCIA, 2016, p. 31).

Nas lições de Oliveira e Dorneles (2016), é possível extrair que o fundamento básico do direito e dos princípios que o regem, é o valor da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, entende-se que o fundamento do direito do trabalho é a dignidade do trabalhador e a promoção do trabalho digno.

O princípio do respeito à dignidade da pessoa humana é atualmente encontrado até mesmo na Constituição Federal (artigo 1º, III), como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, como um Estado Democrático de Direito. Há de se respeitar a personalidade humana como um direito fundamental. (MARTINS, 2014).

Determinam Jorge Neto e Cavalcante, que:

a dignidade da pessoa humana é a plenitude concreta de todos os direitos fundamentais para que todos os seres humanos gozem de um tratamento idêntico e realístico quanto às condições de vida em sociedade. Nesse contexto temos o Direito do Trabalho, como um conjunto de normas, princípios e institutos que visam atenuar os antagonismos decorrentes da relação trabalho e capital, estabelecendo regras de proteção ao trabalhador. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2015, p. 108).

Em decorrência da necessidade de proteção da parte mais fraca na relação de emprego, surgem os princípios peculiares ao direito do trabalho.

Leciona Martinez (2016, p. 108) que “cada sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de regras e de princípios. No direito do trabalho, até mesmo

em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista”.

Enquanto o plano individual parte do pressuposto da plena vulnerabilidade do trabalhador, no plano coletivo, o pressuposto é outro: do equilíbrio negocial entre os sujeitos. Historicamente, a coletividade organizada não apenas revelou-se apta para contrabalançar o maior poder negocial do empregador, como representou o pontapé inicial para a conquista de direitos ou mesmo para o surgimento do próprio direito do trabalho. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016).

O polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais. (GARCIA, 2016).

Nascimento e Nascimento, lecionam que:

no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. O princípio protetor, para Plá Rodriguez, é subdividido em três outros princípios, o in dubio pro operário, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica. O primeiro, o in dubio pro operário, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador. O segundo, a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador. O terceiro, o princípio da condição mais benéfica, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2014, p. 471-472).

De acordo com Oliveira e Dorneles (2016, p. 28), “o princípio da proteção tem por pressuposto a hipossuficiência ou vulnerabilidade do trabalhador e, conseqüentemente, a garantia de direitos mínimos, nunca máximos”. Assim, sendo o trabalhador a parte mais vulnerável, demanda maior proteção.

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já se viu, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Esse princípio desdobra-se em três outros princípios: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica. (LEITE, 2017).

2.2.1 Princípio da proteção

Segundo Cisneiros (2016), o princípio da proteção é o princípio mais importante do direito do trabalho, do qual derivam os demais. Para o autor, a proteção ao obreiro é apontada como a essência do direito do trabalho, tendo em vista que a relação jurídica laboral guarda um desequilíbrio histórico entre as partes, razão pela qual a proteção ao empregado serve de “contrapeso” ao liame.

Nesse sentido, pontifica Martinez (2016):

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais. (MARTINEZ, 2016, p. 108).

Deste princípio derivam, principalmente, os princípios do *in dubio pro operario*, da prevalência da fonte jurídica mais favorável e o da condição mais benéfica para o trabalhador.

O princípio da avaliação interpretativa *in dubio pro operario* baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador. (MARTINEZ, 2016).

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante,

Nesse antigo princípio estaria englobada não somente a dimensão de interpretação normativa (hoje referenciada pelo princípio da norma mais favorável), como também uma dimensão de aferição e valoração dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador do direito. À luz dessa segunda e combinada dimensão do princípio capital pro misero (exame de fatos e provas), propunha-se que a decisão do operador jurídico deveria dirigir-se em

benefício do trabalhador em caso de dúvida no exame de situações fáticas concretas. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2015, p. 114-115).

Entende Cisneiros (2016) que, no ápice da pirâmide normativa do direito do trabalho se encontra, em regra, a norma mais favorável ao trabalhador, no qual o operador do direito do trabalho, diante de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve optar pela regra mais favorável ao obreiro.

Neste sentido caminha a lição de Martinez (2016, p. 109), que prevê que “o princípio da aplicação da fonte mais favorável baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador”.

Cuida-se de princípio que informa a aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição Federal, e sim a norma mais favorável ao trabalhador. (LEITE, 2017).

Outrossim, o princípio fundamental da promoção da melhoria da condição social do trabalhador, no direito individual, manifesta-se basicamente, através do princípio da condição mais benéfica. Segundo este, em regra, o contrato de trabalho não admite alterações nas condições de trabalho que consagrem prejuízos ao trabalhador. (OLIVEIRA E DORNELES, 2016).

O princípio da condição mais benéfica termina por consagrar a cláusula mais benéfica, como verdadeiro direito adquirido. Não se confunde com o princípio da norma mais benéfica, o qual consagra a regra mais favorável ao obreiro, quando concorrentes mais de um diploma jurídico aplicável. A condição mais benéfica diz respeito ao contrato de trabalho (quando existirem cláusulas contratuais concorrentes, prevalecerá a mais benéfica). (CISNEIROS, 2016).

Neste sentido, a doutrina de Martinez (2016, p. 112) é clara no sentido de que “o princípio da manutenção da condição mais benéfica ou da inalterabilidade contratual in pejus baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, há de se manter a condição anterior, se mais benéfica”.

Este princípio possui relação direta com as vertentes constitucionais. Neste sentido, ensina Leite:

O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI).

Parece-nos, por outro lado, que este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no caput do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

As Súmulas 51 e 288 do TST reconhecem a aplicação do princípio da condição mais benéfica nos sítios do direito do trabalho. (LEITE, 2017, p. 101).

Como se depreende dos princípios expostos, o direito do trabalho é informado por um princípio protetor, que procura superar as desigualdades existentes na relação de emprego — entre empregado e empregador, portanto. Daí por que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, em sua grande maioria, com o que se obvia a possibilidade de se colocar o empregado em posição de sujeição aos caprichos e vontades do empregador (CUNHA, 2010).

Diante de todo o exposto, necessário apresentar as alterações trazidas pela reforma trabalhista, a fim de demonstrar como esta nova legislação afeta diretamente todos os princípios e direitos conquistados ao longo dos anos.

3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Lecionam Allan e Mendonça (2017?), que a possibilidade de defesa jurisdicional de interesses de grupos menos favorecidos, de bens materiais, imateriais e difusos da coletividade, a redução legislativa da desigualdade material característica de relações assimétricas como as de trabalho e consumo, significam, ainda que insuficientemente, limites ao poder do capital e do próprio Estado.

Referidos autores entendem que o direito processual do trabalho foi, sem dúvida, o espaço do direito processual mais adaptado à essas mudanças, exatamente porque oriundo de uma racionalidade permeada pela tutela dos direitos sociais. (ALLAN E MENDONÇA, 2017?).

Contudo, a lei 13.467/2017 rompe com essa tendência e propõe um direito processual do trabalho que ignora a assimetria entre capital e trabalho. E o faz tanto no âmbito do processo coletivo do trabalho como no âmbito do processo individual do trabalho. (ALLAN E MENDONÇA, 2017?).

A lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (artigo 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (GARCIA, 2017?)

Segundo Krein, o debate sobre a necessidade de uma reforma trabalhista não é novo, tendo em vista que:

nos anos de 1980, predominou a discussão em torno da reforma sindical com o surgimento do novo sindicalismo e sua proposição de fortalecer a definição da regulamentação por meio da negociação coletiva. No entanto, prevaleceu, com mais ênfase, o fortalecimento da regulamentação estatal com a constitucionalização de diversos direitos até então inscritos em leis infraconstitucionais e na ampliação da proteção social. Apesar disso, a Constituição de 1988 não alterou o caráter flexível da legislação trabalhista, especialmente em relação à liberdade de o empregador poder despedir sem precisar justificar e da possibilidade de os atores sindicais negociarem redução de salário e jornada. Contudo, mesmo com o avanço substantivo da normatização por meio da negociação coletiva no período, o processo constituinte reafirmou a caracterização de um modelo de relações de trabalho legislado, com alguma tendência pluralista, conforme nos mostram Noronha (1998) e Cardoso (2003). (KREIN, 2018, p. 81).

De acordo com Souza et al (2017), em meados da década de 90 do século XX, o vocábulo “*flexibilização*” do direito do trabalho passou a fazer parte do cotidiano justralhista, concomitantemente com a ausência completa de normas trabalhistas.

Lecionam Souza et al, que:

Uma das primeiras tentativas de flexibilização da legislação trabalhista ocorreu ainda no governo Fernando Henrique Cardoso (1995 – 2002), por meio do Projeto de Lei n.º 134/2001, o qual pretendia, alterar o *caput* do art. 618, nele inserindo também os parágrafos 1º e 2º, com a seguinte redação: "Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 06 de dezembro de 1995, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo previstos no presente artigo".

O que propunha o referido projeto de lei, era a prevalência do negociado sobre o legislado, o que vale dizer, aplicar-se-ia a lei, somente diante da falta de normas convencionais, ou seja, as normas justralhistas, hoje imperativas, passaria a ter um caráter meramente supletivo. (SOUZA et al, 2017, p. 88-89).

Neste íterim, a reforma trabalhista buscou legalizar práticas que já existiam e que já eram aplicadas no mercado de trabalho e nas relações de emprego e possibilitou novas opções para que os empregadores possam manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades.

Krein (2018) observa que todas estas alterações deixam o trabalhador mais vulnerável em relação ao trabalho e à renda, se sujeitando à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda.

Neste sentido, Krein afirma ainda que:

Na opinião de muitos pesquisadores e juristas, não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal (Souto Maior e Severo, 2017), que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. (KREIN, 2018, p. 87).

Desta forma, faz-se necessário tecer alguns comentários e observações acerca, principalmente, da precarização dos contratos de trabalho, diante da entrada

em vigor da lei 13.467/2017, que alterou inúmeros artigos da CLT, reduzindo uma quantia inimaginável de direitos trabalhistas.

3.1 Precarização dos contratos de trabalho

Dentre as inúmeras alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador trazidas pela lei 13.467/2017, algumas merecem maior destaque, em virtude de precarizarem as relações de emprego, indo contra os princípios protetivos do direito do trabalho, e reduzindo os direitos conquistados ao longo dos anos.

Uma das alterações que chama a atenção, diz respeito à liberalização total da terceirização, que agora pode ser utilizada inclusive em atividade fim. Krein analisa que:

A terceirização é compreendida como uma estratégia de gestão da força de trabalho, em que a empresa principal contrata outra, mas é ela que determina a produção de bens e serviços e a forma de organização do trabalho (Filgueiras e Cavalcanti, 2015). Ela também se expressa em diferentes modalidades como o contrato temporário, o trabalho autônomo, “pejotização” e a cooperativa de trabalho. (KREIN, 2018, p. 87).

Além da terceirização, inúmeras contratações atípicas, temporárias e precárias foram incluídas dentre as regulamentadas pela CLT após a entrada em vigor da lei 13.467/2017. Em sua doutrina, Krein menciona que dentre estas, estão:

(1) a ampliação do contrato a tempo parcial para até 32 horas semanais, inclusive admitindo horas extraordinárias; (2) a introdução do contrato intermitente, que proporciona liberdade para a empresa contratar somente pela jornada que o trabalhador efetivamente trabalhar, podendo apresentar grande descontinuidade, o que deixa o trabalhador em situação vulnerável, como se observa com o chamado contrato “zero hora” inglês (Antunes, 2015); (3) a extensão da contratação temporária para até 270 dias no ano, que é uma modalidade em que o trabalhador tem menos direitos e o empregador fica desresponsabilizado por danos causados à saúde do trabalhador no exercício da atividade; (4) a desfiguração da relação de emprego disfarçada com a possibilidade da contratação do autônomo de forma continuada, configurando-se como uma forma de legalizar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado. (KREIN, 2018, p. 88).

A nova legislação também facilitou a vida do empregador que quer despedir seus funcionários, principalmente diante da redução de custos, uma vez que agora não é mais necessário a negociação com o sindicato, ou a prestação de conta às instituições públicas (KREIN, 2018).

Se não bastasse, a rescisão do contrato de trabalho agora pode ser efetuada por acordo, onde o empregado “receberá o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS pela metade, somente 80% do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego” (KREIN, 2018).

Ainda, a homologação das rescisões não precisa mais ser efetuada na entidade de classe, bem como, trabalhador e patrão podem assinar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas durante a vigência do contrato, numa situação extremamente desigual, tendo em vista que o empregado depende do seu emprego para subsistir (KREIN, 2018).

Já em relação à jornada de trabalho, Krein (2018) destaca dois aspectos:

(1) a ampliação da liberdade do empregador manejar o tempo de trabalho necessário e (2) a redução de custos com o não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas não está necessariamente produzindo. As medidas flexibilizadoras da jornada são: 1) ampliação dos mecanismos de compensação das jornadas por meio do banco de horas com uma limitação frágil da jornada diária ou semanal e ainda facultando a realização de acordos individuais (banco de horas individuais); (2) a possibilidade das empresas utilizarem a força de trabalho para além das 8 horas diárias (acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias), com a regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores; (3) o fim da necessidade da empresa comunicar as autoridades competentes caso precise estender a jornada diária por alguma “necessidade imperiosa”; (4) as pausas para amamentação serão objeto de livre negociação com o empregador; (5) o parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias, o que também abre possibilidade de o empregador organizar o período das férias de acordo com as suas necessidades no ano. (KREIN, 2018, p. 89).

Outras mudanças em relação à jornada reduzem custos de eventuais tempos não trabalhados e intensifica os ritmos de trabalho. Dentre estas destacam-se, segundo Krein,

(1) não cômputo das horas *in itinere* na jornada paga, isto é, o tempo de deslocamento para exercício da atividade em locais sem transporte público e de difícil acesso deixa de ser considerado como jornada; (2) considerar como jornada somente o tempo efetivamente trabalhado, desconsiderando as atividades preparatórias, tais como a vestimenta do uniforme, os exercícios, as atividades de comunicação e aviso etc.; (3) abrir a possibilidade de negociar a redução do intervalo da refeição para menos de 1 hora; (4) a não previsão de pagamento de horas extraordinárias no caso de *home office*. (KREIN, 2018, p. 89).

Nesta perspectiva, o artigo 611-A permite a negociação de acordos que flexibilizam a jornada de trabalho, o uso do banco de horas, a redução do intervalo em

jornadas de mais de seis horas e autoriza a ampliação da jornada mesmo em ambientes insalubres. Além disso, há ainda a possibilidade de elevar a flexibilização da jornada de trabalho independentemente de acordos coletivos. (CARVALHO, 2017).

Na mesma lógica, explica Carvalho (2017), que a alteração no artigo 71, § 4º, estabelece que a indenização dos intervalos não concedidos se dará somente sobre o período suprimido, e não mais sobre todo intervalo, como ocorria anteriormente.

Ademais, o artigo 384, que antes estabelecia a necessidade de no mínimo quinze minutos de intervalo entre a jornada normal e as horas extras, contido até então no capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher, foi revogado. Somando-se a tudo isso, tornam-se legalizadas as jornadas diárias de dez horas com intervalo de apenas trinta minutos (ou até jornada de dez horas ininterruptas, caso se prefira indenizar o intervalo de uma hora da CLT como hora extra). (CARVALHO, 2017).

Dentro de todo este contexto, subsiste uma maior liberdade do empregador, para utilizar o tempo de vida do empregado, a possibilidade de estender a jornada de trabalho, de não pagar as horas que o trabalhador permanece à disposição da empresa, e amplia ainda mais a intensidade do labor, afetando as condições e a vida dos trabalhadores, uma vez que uma jornada de trabalho excessiva e a ausência de pausas para descanso possui uma relação direta com acidentes de trabalho e doenças profissionais (KREIN, 2018).

Segundo Nerling, Alexandre e Schäfer, entre artigos inseridos, alterados ou suprimidos, há mais de 300 intervenções em tal diploma legal. Dentre tais intrusões, possui destaque aquela que vem telada no artigo 8º, com o seguinte texto proposto:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará **exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 2017).

Ainda, de acordo com Andrade e Morais,

Antes da Reforma, o Princípio da Norma Mais Favorável, era aplicado quando houvesse mais de uma norma igualmente aplicável ao caso concreto, e assim escolheria sempre a mais favorável ao trabalhador, contudo a partir de 11 de novembro de 2017, o Princípio da Norma Mais Favorável foi mitigado, pois foi admitido negociação coletiva contrária a Lei e “in peius” (para pior) nas matérias previstas pelo art. 611-A, CLT, ou seja, passam a existir exceções, podendo o Sindicato negociar direitos para pior em todas as matérias que dispostas no art. 611-A.

A Reforma Trabalhista traz o Princípio do Negociado sobre o Legislado em 15 pontos, no art. 611-A, CLT, incluindo aí o pacto quanto a jornada de trabalho, o banco de horas anual, os intervalos intrajornadas e ainda traz que poderá prevalecer o negociado pelo legislado no tocante a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, rol esse não taxativo e sim explicativo. (ANDRADE E MORAIS, 2017, p.195).

É possível afirmar, portanto, que a parte processual da chamada reforma trabalhista, instituída pela lei 13.467/2017 altera diversos dispositivos da CLT sem se preocupar com a efetividade do direito fundamental de acesso à Justiça do Trabalho e os princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do valor social da livre iniciativa, o que nos autoriza concluir, nesses breves comentários, que a nova lei aponta no sentido da desconstitucionalização do direito processual do trabalho. (LEITE, 2017).

Andrade e Moraes, narram que:

Tais mudanças não levaram em conta a Constituição Federal de 1988, mais especificamente o artigo 170, “caput”, e o artigo 1º, merecendo realce o princípio da dignidade da pessoa humana, o artigo 3º, e seus atinentes incisos que constituem em especial a garantia do desenvolvimento nacional bem como o artigo 193 também da Constituição Federal de 1988, que por sua vez, institui que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem estar e a justiça social.

Nestes dispositivos constitucionais podem ser achados os limites da flexibilização, concluindo que a Reforma Trabalhista não levou em conta os parâmetros principiológicos constitucionais, representando ofensa ao Estado Democrático de Direito. Como se não bastasse estes argumentos, tem se ainda os princípios norteadores do Direito do Trabalho, funcionando como um vetor para o interprete indicando os horizontes a serem seguidos, e com a Reforma tais princípios serão mitigados. (ANDRADE E MORAIS, 2017, p. 197).

A lei nº 13.467/2017 também alterou vários dispositivos que afetam a rescisão contratual, individual ou coletiva, além de criar a figura da rescisão de contrato recíproca.

Os atuais §§ 1º, 3º e 7º do Artigo 477 são revogados; com isso, é extinta a necessidade de homologação da rescisão para trabalhadores com mais de um ano no sindicato ou no MTb; é extinta a necessidade da presença de representante do Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante a homologação, caso o trabalhador não possa pagar advogado; e é extinto o acesso à assistência gratuita ao trabalhador durante a homologação. Com isso, qualquer homologação poderá ser feita na empresa, e o trabalhador poderá contar com um advogado apenas se puder pagar. Isso claramente dificultará a fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias, motivo que, em 2015, de acordo com Campos et al. (2017),

representava 44% dos processos trabalhistas na justiça. (CARVALHO, 2017, p. 87-88).

Entende Carvalho (2017), que caso se espere que os efeitos da reforma sobre o emprego devido à redução do custo de trabalho sejam positivos, os impactos sobre o bem-estar de forma geral podem ser diferentes. Se a maior parte da redução dos custos trabalhistas ocorrer por conta de uma redução da remuneração de horas trabalhadas aos atualmente empregados, seja substituindo jornadas integrais por intermitentes, seja ampliando o uso de banco de horas e esquemas de compensação, reduzindo a quantidade de horas extras pagas, o impacto de bem-estar da reforma tenderá a ser negativo.

Conclui Carvalho, que:

o sucesso da reforma depende fundamentalmente do fortalecimento da representação dos trabalhadores na negociação, ponto deixado de lado na reforma. E, de imediato, causa profunda perda do poder de barganha dos trabalhadores, visto que há vários elementos na reforma que ampliam a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos, como expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso, ampliação da jornada por tempo parcial, estabelecimento do trabalho intermitente, vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, possibilidade de terceirização irrestrita, equiparação do trabalhador hipersuficiente com o contrato coletivo, possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, entre outros itens. Assim, ao mesmo tempo em que o ponto principal da reforma proposta é sobrepor o negociado sobre o legislado, de maneira a flexibilizar as relações de trabalho mediante a negociação entre empregadores e empregados, a reforma não se preocupa em fortalecer a associação coletiva dos trabalhadores; pelo contrário, estes tendem chegar à negociação mais enfraquecidos, na medida em que a Lei no 13.467/2017 ainda procura descentralizar ao máximo as negociações, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores, bem como procura restringir a intervenção da JT. (CARVALHO, 2017, p. 93).

Por fim, importante reiterar o entendimento de Carvalho (2017), no sentido de que, caso não se consiga preservar o poder de barganha dos trabalhadores, deve-se esperar uma ampliação das desigualdades. Inicialmente, uma piora da desigualdade funcional da renda com uma maior apropriação do excedente pelos empregadores. No entanto, cabe ainda acrescentar que o poder de barganha dos trabalhadores não é igualmente distribuído. Também pode ocorrer um aumento das desigualdades no mercado de trabalho. Aumento de jornada insuficiente para alguns, com respectiva menor duração, mais jornadas excessivas para outros (com menor remuneração de horas extras), com elevação dos efeitos adversos sobre a saúde e os acidentes de

trabalho. E, com tendência a elevar a desigualdade de rendimentos, dependendo de setores que sofram maior concorrência de trabalhadores terceirizados, autônomos etc., setores em que sindicatos justamente encontram maior dificuldade de organizar sua base.

Dessa forma, imprescindível que, diante de todas estas mudanças, se faça uma análise sobre de que forma a aplicação dos princípios norteadores do direito do trabalho podem agir de forma a garantir os direitos adquiridos pelos trabalhadores, a fim de manter a igualdade entre empregado e empregador.

4 REFORMA TRABALHISTA EM CONFLITO COM A PRINCIPIOLOGIA PROTETIVA DO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com o entendimento de Nerling, Alexandre e Schäfer (2017, não paginado), a reforma trabalhista, além de ultrapassar os direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal, também viola os princípios constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Com efeito, a Constituição Federal preocupou-se em constituir um conjunto de regras e princípios com vistas à construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. (NERLING, ALEXANDRE E SCHÄFER, 2017, não paginado).

Os autores esclarecem ainda que:

No âmbito das relações de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana se efetiva mediante os princípios da proteção ao economicamente necessitado, da igualdade real, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do valor social da propriedade. Se efetiva, também, através do princípio da vedação ao retrocesso social, o qual estabelece claros limites para qualquer modificação no Direito do Trabalho: esse princípio tem como conteúdo a proibição de o legislador reduzir, suprimir, diminuir, ainda que parcialmente, o direito social já materializado. A Constituição Federal, de forma clara, acolheu esse princípio, ao destacar, no seu art. 7º, que os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais são, além dos que formalmente arrolou, “outros que visem à melhoria de sua condição social”. Disso decorre que qualquer lei, em sede de Direito do trabalho, deve visar à melhoria da condição social dos trabalhadores, jamais o retrocesso. (NERLING, ALEXANDRE E SCHÄFER, 2017?, p. 4).

O princípio da proteção, interligado com o direito do trabalho, visa principalmente reconhecer que na relação de emprego, o trabalhador é o elo mais fraco, demandando de um cuidado especial, em virtude de sua menor capacidade econômica em relação ao empregador.

Neste íterim, é imprescindível não medir esforços a fim de compensar esta desigualdade, utilizando da proteção jurídica para tanto.

Dentre tantas, a função principal do direito do trabalho é propor um equilíbrio entre o empregado e o empregador, por meio da proteção estatal.

Ocorre que, diante das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, percebe-se uma tendência a proteger menos a parte hipossuficiente na relação com o capital, desestabilizando a ideia de contrabalançar a desigualdade econômica existente entre as partes.

4.1 Redução da atuação sindical

Segundo Antunes (1979, p. 10), “os sindicatos representaram, nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da impotência dos operários aos rudimentos da união da classe”.

Os sindicatos surgiram com a finalidade inicial de impedir que os níveis salariais se colocassem abaixo do mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência do trabalhador e sua família (ANTUNES, 1979).

Neste momento da história, os operários começaram a se unir em seu sindicato, a fim de colocar-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho, evitando que o capitalista tratasse isoladamente com cada operário (ANTUNES, 1979).

Nesse contexto, os sindicatos passaram a ter um papel essencial para as relações de trabalho, desde o contato mais intenso com o trabalhador, como a perspectiva de melhores condições de trabalho.

A previsão contida no artigo 8º da Constituição Federal demonstra que a presença de um sindicato ativo é essencial para a realidade dos trabalhadores, uma vez que possuem o poder de participarem das negociações coletivas, movimentos grevistas, homologações de rescisões contratuais, favorecendo melhores condições de trabalho frente às empresas.

Além disso, o sindicato fortalece as classes trabalhadoras, para que o empregado não seja obrigado a concordar com situações humilhantes no âmbito do trabalho, tendo em vista que inúmeras vezes, por medo da perda de emprego, o trabalhador não reclama por melhores condições.

Neste íterim, o sindicato visa buscar a dignidade do trabalho humano, para que o empregado não se sinta inferiorizado frente à relação de emprego.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2015, p. 8), lançou uma nota técnica afirmando que “a instituição que melhor atua para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar os abusos é o sindicato”.

Além disso, é cediço que:

A atuação dos sindicatos ganha relevância incontestável quando se observa a diversificada gama de temas e itens negociados e direitos inscritos nos Acordos e Convenções Coletivas. Anualmente, dezenas de milhões de

trabalhadores formalmente contratados têm suas condições de trabalho e remuneração renovadas pela atuação de suas entidades representativas, em negociações diretas muitas vezes duras com as empresas ou com suas representações setoriais.

Nesse sentido, para que os trabalhadores, como parte estruturalmente mais fraca na relação capital-trabalho, tenham chances de sucesso nos processos negociais, suas entidades representativas precisam dispor de recursos-políticos e financeiros - para se contraporem ao poder das corporações empresariais (DIEESE, 2015, p. 6).

Ocorre que, com a entrada em vigor da nova lei trabalhista, houve uma tentativa de diminuir a atuação e organização sindical dos trabalhadores pois, conforme Krein (2018, p. 78), “tende a predominar uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa”.

Importante destacar que, no entendimento de Krein, a nova legislação não realizou uma reforma sindical, mas afetou direta e indiretamente o seu sistema de organização e representação. Neste ínterim, as principais novidades são:

(1) a prevalência do negociado sobre o legislado; (2) o estrangulamento financeiro dos sindicatos; (3) a normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; (4) a possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho;³⁰ (5) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; e (6) a eliminação da ultratividade. Além delas, há outras que incidem na capacidade de ação coletiva, com a fragmentação das categorias por meio da terceirização e dos contratos atípicos. Há, ainda, a introdução de uma agenda bastante ampla de flexibilização que tende a deixar os sindicatos na defensiva, especialmente em contexto de elevado desemprego e de acentuadas inovações tecnológicas. (KREIN, 2018, p. 92).

Rocha (2018, p. 1), destaca que devem ser observados não somente os direitos trabalhistas individuais, tendo em vista que estas alterações repercutem num plano abstrato muito mais amplo. Segundo ele, “tais modificações operam no âmago dos próprios sujeitos coletivos, o que acaba por repercutir em suas relações intersubjetivas e no âmbito (auto) normativo vinculado”.

Importante destacar que “é nesse âmbito coletivo em que se inserem altas discussões como a primazia do negociado sobre o legislado, a situação dos sindicatos e o fim da contribuição sindical obrigatória” (ROCHA, 2018, p. 1).

Evidente que uma mudança como esta, acaba impedindo o sindicato de atuar como elo de ligação, representando a parte mais fraca na relação de emprego, e de “ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social” (KREIN, 2018, p. 92).

Importante destacar a análise feita por Rocha (2018), em relação a possíveis efeitos da extinção da contribuição sindical obrigatória, dentre os quais se encontram:

(i) a perda da relação jurídica de custeio tiraria dos sindicatos atuais o monopólio de representação e, conseqüentemente, seria dispensável o controle de unicidade sindical pelo Ministério do Trabalho que, igualmente, ficaria dispensado de informar código sindical para recolhimento das contribuições sindicais; (ii) a estrutura sindical caracterizada pela unicidade perderia terreno competitivo com o reconhecimento de novas entidades mais consistentes e vinculadas aos interesses ideológicos do grupo, saindo da dificuldade atual, cuja característica é o de uma cúpula sindical decidindo ou negociando pela categoria. A pluralidade de representação poderia ser adotada como forma autêntica de expressão das diferentes correntes ideológicas; (iii) no campo das negociações coletivas, considerando a legitimidade de representação do grupo, as assembleias dos interessados tenderiam a ser mais consistentes com participação e envolvimento e poderiam adquirir maior legitimidade com efetividade da personalidade sindical ou negocial; (iv) o enquadramento sindical seria dispensável e desapareceriam discussões perante o Judiciário Trabalhista relativamente à representatividade de categoria (ROCHA, 2018, p. 1).

Outrossim, a reforma trabalhista também abriu a possibilidade de negociações entre trabalhadores e empresas que se sobrepõem a legislação trabalhista. Contudo, esta prevalência do negociado sobre o legislado acabará ultrapassando limites como a indisponibilidade de direitos e princípios como o da vedação ao retrocesso social. (ROCHA, 2018).

Neste sentido, Krein (2018, p. 93), destaca, em síntese, que:

a reforma provoca um processo de fragmentação da base de representação sindical, impõe uma pauta patronal para as negociações, esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos, admite a negociação individual, o que impõe um imenso desafio aos sindicatos para enfrentar a nova realidade, desafio que somente poderá ser analisado no futuro. (KREIN, 2018, p. 93).

Desta forma, não há dúvidas de que, a partir de situações como a contribuição sindical facultativa e tendências como a prevalência do negociado sobre o legislado, a estrutura e essência dos sindicatos ficará cada vez mais enfraquecida (ROCHA, 2018).

Conforme Teixeira et al (2017), a reforma na legislação trabalhista não promove o fortalecimento e a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora, afetando significativamente a capacidade de ação coletiva dos sindicatos.

Resultado disso, é a desproteção ao trabalhador, que não terá mais princípios como o da dignidade humana, prevalência da norma favorável e preservação da condição mais benéfica observados, o que leva diretamente a precarização dos contratos de trabalho.

Imprescindível trazer a análise de Scalercio, observando que:

O tema coloca em confronto a essência do Direito Individual do Trabalho em face da ampla possibilidade do Direito Coletivo do Trabalho, visando à reversão de uma concepção, segundo a qual no direito trabalhista, a despeito da posição hierárquica de suas fontes no ordenamento jurídico, as normas devem preponderar umas sobre as outras de acordo com um critério de conteúdo, pelo qual vale a norma mais favorável ao trabalhador (SCALERCIO, 2018, p. 1).

Neste íterim, deve se atentar ao fato de que a norma mais favorável não é uma simples regra, tendo em vista que deriva do princípio da proteção, e deve ser observada sempre, de forma a garantir a igualdade entre empregado e empregador, impedindo que o trabalhador, que é a parte hipossuficiente, saia prejudicado.

4.2 Redução da atuação da Justiça do Trabalho

A fim de realizar a contextualização histórica do surgimento da Justiça do Trabalho, Soares destaca que:

Com o fim da escravidão no Brasil, em 1888, surgiram as primeiras discussões sobre os direitos dos trabalhadores e os meios de solucionar eventuais conflitos entre empregados e patrões. A preocupação se tornou mais efetiva somente depois da Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas se tornou presidente do Brasil. Primeiramente, foi criado o Ministério do Trabalho. Depois, foram instaladas as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, que tinham a finalidade de dirimir divergências coletivas e individuais, respectivamente. Já em 1934, a Constituição Federal trouxe a denominação "Justiça do Trabalho", mas ela foi formalmente instituída apenas tempos depois, pelo decreto-lei 1.237/39, e passou a integrar o Poder Judiciário tão somente em 1946, com a promulgação da nova Constituição. Nesse íterim, também foi lançada a Consolidação das Leis do Trabalho, que surgiu para regulamentar as relações de trabalho e trazer proteção ao empregado frente ao poder econômico do empregador (SOARES, 2017, p. 1).

Importa ressaltar, neste seguimento, a importância do Tribunal Superior do Trabalho (TST), criado fundamentalmente para “discutir eventuais direitos laborais, tem como função uniformizar a jurisprudência, inclusive pela edição de súmulas e

orientações jurisprudenciais, reunindo o entendimento majoritário dos magistrados” (SOARES, 2017, p. 1).

Ignorando completamente as conquistas alcançadas pelos trabalhadores, algumas delas vindas justamente destas interpretações e entendimentos dos magistrados, que visavam, na maioria das vezes, reconhecer a hipossuficiência do trabalhador pela prática, sobreveio a reforma trabalhista, que diminuiu drasticamente a atuação da Justiça do Trabalho.

Esse ativismo judicial, muitas vezes favorável ao trabalhador, acabava por inviabilizar os conteúdos da reforma. A solução para isso foi, segundo Krein,

colocar limitações a todas as instituições que impõem freios à acumulação capitalista ou limites à liberdade dos empregadores de manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades. Nesse sentido, tanto a Justiça do Trabalho quanto o sistema de fiscalização foram almejados nas mudanças no marco legal institucional na perspectiva de desmontar a “própria estrutura estatal responsável pela proteção destes direitos lesados ou ameaçados de lesão”. Três foram as mudanças que fragilizaram a Justiça do Trabalho: (1) “desconfigurar o direito do trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro ‘livre’ de vontades ‘iguais’, em verdadeiro retrocesso ao século XIX”; (2) colocar obstáculos para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho; (3) impor amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho (Galvão *et al.*, 2017, p. 65). (KREIN, 2018, p. 95).

De acordo com o entendimento de Soares,

No que tange ao funcionamento da própria Justiça Trabalhista, a reforma tem como primeiro objetivo restringir o acesso do trabalhador à Justiça, tornando mais rígidos os requisitos para o ajuizamento de ações trabalhistas, inclusive punindo o empregado que ingressar com reclamação por má-fé. Um grave exemplo de restrição é o impedimento de que o trabalhador que assinar a rescisão contratual questione-a posteriormente na Justiça do Trabalho.

Outra clara intenção da reforma é atacar a própria atuação do Judiciário. Ao argumento de que a Justiça do Trabalho atua com excessivo protecionismo, legislando em favor dos empregados, a reforma lança ao lixo várias súmulas editadas pelo TST, ignorando-se, com isso, a saúde e a integridade física do trabalhador (SOARES, 2017, p. 1).

Uma das limitações à aplicação dos princípios no direito processual do trabalho encontra-se na nova redação do artigo 8º, § 2º da CLT. De acordo com a nova regra, os Tribunais, ao editarem súmulas, não poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (ALLAN E MENDONÇA, 2017?).

É sabido que estas restrições prejudicam drasticamente a atuação da Justiça do Trabalho, especialmente do TST, trazendo, mais uma vez, prejuízos ao trabalhador, “pela aplicação pura e fria do texto legal, sem considerar normas internas, costumes e situações peculiares” (SOARES, 2017, p. 1).

Historicamente, alguns direitos que foram incorporados ao patrimônio jurídico dos trabalhadores nasceram da luta estabelecida no âmbito do Poder Judiciário e, em certa medida, do ativismo judicial ante a inércia legislativa. Com a reforma, há a clara intenção de limitar esse ativismo e restringir a ação do Poder Judiciário diante de eventuais lacunas existentes. (ALLAN E MENDONÇA, 2017?)

Nesta perspectiva, Soares analisa que:

além de prejudicar a própria criação de súmulas, a reforma também acaba cancelando várias súmulas vigentes há anos e legaliza diversas práticas rechaçadas não apenas pela atual CLT, mas também por súmulas do TST. Uma das súmulas diretamente atingidas diz respeito às horas “*in itinere*”. Com a reforma, elas deixam de existir, anulando-se, diretamente, a súmula 90 do TST, construída pelo tribunal à luz da legislação trabalhista ainda vigente e em estrita atenção à saúde do trabalhador envolvido.

Outro grave exemplo é que a nova lei chancela a diminuição do tempo para repouso e refeição para 30 minutos em caso de acordo coletivo. Essa hipótese é hoje obstaculizada pela súmula 437 do TST, que prevê a nulidade de normas coletivas que diminuam ou suprimam parte do período de repouso e refeição.

Outra mudança é a possibilidade de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, prevista no artigo 59-B do projeto, ser estabelecida mediante acordo individual e para qualquer setor, o que vai contra a atual súmula 444 do TST, que admite essa hipótese somente mediante acordo em convenção coletiva.

Finalmente, não se pode deixar de citar a súmula 372 do TST, que estipula a incorporação ao salário de gratificação, após 10 anos de pagamento, em estrita atenção aos princípios da estabilidade econômica e da irredutibilidade salarial. Com a reforma nega-se o direito de incorporar eventual gratificação paga por mais de 10 anos, fazendo de letra morta não apenas a invocada súmula, mas também o artigo 7º, VI, da Constituição Federal. (SOARES, 2017, p. 1).

De acordo com Teixeira et al (2017, p. 107), a reforma freia “a tendência contemporânea da jurisprudência que leva os direitos sociais ao patamar dos direitos humanos, zelando pela proteção à dignidade do trabalhador e pelo não retrocesso social”.

Da mesma maneira, o § terceiro do artigo 8º da CLT passou a prever que cabe ao tribunal apenas examinar vícios formais e não mais o mérito dos acordos coletivos assinados, prestigiando, assim, o princípio da intervenção mínima, e, de acordo com Soares (2017, p. 1), “restringindo o papel do Poder Judiciário no exame

de cláusulas abusivas e, conseqüentemente, prejudicando o trabalhador, já que ele deixa de contar com a proteção judicial no caso de cláusulas abusivas”.

Assim, a Justiça do Trabalho passa a “exercer uma função meramente homologatória de acordos extrajudiciais entabulados entre empregado e empregador, individualmente e independentemente de assistência sindical”, que objetivará a quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas devidas ao trabalhador. (TEIXEIRA et al, 2017, p. 105).

Salienta-se que um dos princípios fundamentais do direito do trabalho é o da inafastabilidade das normas de ordem pública pela vontade das partes, e conforme observa Teixeira et al,

A reforma acaba por cancelar a quebra desse princípio legitimando a ação de empregadores em busca da quitação judicial de suas obrigações. Assim, a lei prevê a possibilidade de empregados e empregadores, individualmente, transacionarem sobre as verbas trabalhistas que são devidas ao trabalhador, competindo à Justiça do Trabalho apenas a função de reconhecer a validade deste acordo entabulado entre as partes e sob a imposição do detentor do capital, homologando a avença e liberando o empregador de qualquer verba devida referente ao contrato de trabalho extinto, mesmo que não tenha quitado todas as verbas devidas, mas apenas aquelas que constam do acordo homologado (TEIXEIRA et al, 2017, p. 105).

Diante de todo este contexto, conclui-se que a reforma trabalhista afasta o entendimento de que o empregado é a parte mais fraca na relação de emprego e reduz a proteção do Estado, aumentando as garantias e a liberdade de ação das empresas na relação de trabalho (SILVA e SILVA, 2018).

Denota-se, diante disso, que diante de todas estas alterações, os princípios, que são a razão de ser de determinado ramo do direito, deixam de ser observados, admitindo um evidente retrocesso social.

De acordo com Teixeira et al, a reforma “permite a retirada de direitos consagrados naquele patamar civilizatório que o sistema legal representa e que tem na universalidade sua característica essencial”. E concluem ainda que:

A nova Lei 13.467/2017 regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916, impondo aos juízes e aos tribunais do trabalho que se atenham apenas aos aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais. Mais uma vez, uma legislação que se pretende moderna se mostra antiquada, restabelecendo normas e valores de séculos já passados, atendendo exclusivamente ao interesse do capital, sem qualquer preocupação com os valores consagrados na Constituição Democrática (TEIXEIRA et al, 2017, p. 109).

Desse modo, a reforma trabalhista rompe com os objetivos previstos nos fundamentos da República, contidos na Constituição Federal, ignorando princípios como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e “inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a garantia de erradicação da pobreza, da marginalização e da redução das desigualdades sociais” (TEIXEIRA, et al, 2017, p. 109).

4.3 Restrições ao acesso à justiça

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5^o, incisos XXXV e LXXIV, traz de forma clara que:

Art. 5^o Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos; (BRASIL, 2018).

Como se denota, o texto Constitucional garante a qualquer cidadão o direito ao acesso à justiça, bem como à gratuidade, desde que comprovada sua hipossuficiência para fazer jus aos benefícios da gratuidade da justiça.

Dessa forma, já se constata, de pronto, a inconstitucionalidade de diversos artigos presentes na reforma trabalhista, que afrontam os direitos fundamentais de acesso à justiça e gratuidade judiciária pelos trabalhadores, estabelecidos na Constituição Federal, em virtude do custo extremamente alto de se litigar em juízo.

Teixeira et al, observa que a nova legislação determina que o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais sejam suportados pelo trabalhador em determinadas situações:

O art. 790-B, parágrafo 4o da nova lei atribui ao trabalhador, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais quando sua pretensão ao que foi objeto da perícia não for reconhecida. Referido dispositivo autoriza que os valores devidos a título de honorários periciais sejam suportados pelo trabalhador, mediante a utilização de seu crédito trabalhista reconhecido no mesmo processo ou em outro.

[...]

Igual lógica é adotada em relação aos honorários advocatícios da parte contrária (os chamados honorários sucumbenciais), conforme previsto no parágrafo 4o do art. 791-A, “o beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa”. Quanto às custas processuais, a previsão contida no parágrafo 2o do art. 844, determina que “na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificado”. Para completar o arcabouço de normas que têm o claro objetivo de inviabilizar o acesso ao judiciário, ainda se estabelece, em flagrante desrespeito à Constituição Federal, norma de caráter punitivista determinando que “o pagamento das custas é condição para a propositura de nova demanda”. (TEIXEIRA et al, 2017, p. 104).

De acordo com as observações de Castro (2017, p. 1), “é constitucionalmente inaceitável uma alteração legislativa que restrinja em tal dimensão o acesso à justiça, tornando demasiado arriscado e, portanto, impedindo a busca dos tribunais trabalhistas por expressiva parcela dos cidadãos”.

Impossível não observar que as alterações na legislação trabalhista estabelecem riscos para que o empregado possa pleitear seus direitos trabalhistas. Pereira (2017, p. 1), destaca que “o litigante assume riscos ao ingressar com um processo: de prova oral mal produzida, de prova documental que é esquecida ou de falha do advogado. Transferir o risco da sucumbência para o hipossuficiente é limitar o acesso à Justiça”.

Diante disso, Teixeira et al analisam que:

o risco de ter que arcar com o pagamento de honorários periciais e advocatícios, custas processuais e multas, certamente cumprirá o papel desejado pelos defensores da reforma, inibindo os trabalhadores brasileiros na busca dos seus direitos trabalhistas usurpados por seu empregador, que descumpra sistematicamente as normas de proteção social (TEIXEIRA et al, 2017, p. 103-104).

Não raro, despesas processuais impostas inviabilizam o ajuizamento de ações pelos trabalhadores, que se encontram desempregados na maioria das vezes em que necessitam do amparo da Justiça do Trabalho.

Há ainda uma comparação passível de ser feita, em relação a garantia constitucional do acesso à justiça nos juizados especiais cíveis estaduais. Nesta análise, Pisco (2018) observa que:

a Lei 9.099/95 dispensou as partes que litigam nos juizados especiais cíveis estaduais do pagamento de custas e honorários advocatícios em primeiro grau de jurisdição, somente havendo obrigatoriedade de pagamento de tal parcela se houver recurso (exceto, é claro, aos beneficiários da gratuidade de Justiça). Tal medida, da mesma forma, teve por finalidade facilitar e viabilizar o ajuizamento de ações de pequeno valor, até 40 salários mínimos, independentemente da condição econômica das partes.

Ora, se o processo civil, que não é instruído pelo princípio da gratuidade e cujas partes litigantes, como regra, estão em igualdade de condições, conseguiu visualizar a necessidade de se dispensar a condenação da parte sucumbente em custas e honorários, nas causas de pequena monta, parece-nos evidente que, no processo do trabalho, que é informado pelo princípio da gratuidade e que se destina a servir de instrumento para tutela judicial de direitos de pessoas presumidamente hipossuficientes, a necessidade é ainda mais premente, como uma forma de garantir ao trabalhador o amplo acesso à Justiça (PISCO, 2018, p. 1).

Essa falta de preocupação com a efetividade do direito fundamental de acesso à Justiça do Trabalho, demonstrada pela reforma trabalhista, afeta diretamente os princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do valor social da livre iniciativa.

Cabe mencionar ainda, que “a Justiça do Trabalho tem por pressuposto a facilitação do acesso à justiça, o que inclui a noção de *jus postulandi* e de assistência gratuita. Essa última, como se viu, abrange todas as despesas do processo” (MAIOR e SEVERO, 2017, p. 81).

A se pensar de outra forma, o trabalhador se torna refém de sua condição financeira precária em relação ao empregador e, certamente, acabará por optar em abrir mão do seu direito, ou, o que é pior, tentará resolver o litígio sem a intervenção estatal judiciária (PISCO, 2018).

Neste sentido, a assistência judiciária tem por função permitir que o direito fundamental do acesso à justiça seja exercido também por quem não tem condições financeiras de arcar com os custos do processo. Destacam Maior e Severo (2017, p. 79), que “tornar a gratuidade da justiça menos garantista na Justiça do Trabalho, comparativamente ao que se verifica em outros ramos do Judiciário, equivale a tornar o trabalhador um cidadão de segunda classe”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista foi elaborada de maneira cuidadosa e para que pudesse ter máxima eficiência estendeu-se por três níveis. No primeiro nível, flexibilizaram-se e precarizaram-se direitos materiais assegurados aos trabalhadores na legislação então vigente. No segundo nível, fragilizou-se a organização sindical, de modo a que os trabalhadores não tenham a devida força para resistir à retirada de direitos. E no terceiro nível, dificultou-se o acesso à Justiça do Trabalho, onde tanto as normas como as atitudes patronais mais deletérias poderiam ser questionadas.

Com a prevalência do negociado sobre o legislado, há uma autorização expressa para o rebaixamento de direitos previstos em lei. Além de estabelecer forte restrição à atuação e ao poder da Justiça do Trabalho, bem como ao acesso dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, impondo uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e penalidades ao demandante caso perca a ação.

Assim, a reforma visa reverter a lógica que originou a legislação trabalhista do país, estabelecendo uma série de garantias às empresas.

A tentativa de destruição do espaço de cidadania representado pela Justiça do Trabalho é a prova cabal de que o objetivo da “reforma” não foi modernizar, criar empregos ou valorizar a ação dos sindicatos.

Ao contrário, ao final de todo esse movimento de destruição de direitos sociais está o propósito de evitar que os trabalhadores e trabalhadoras possam fazer valer seus direitos e que haja algum controle, por parte do Estado, no sentido de coibir o reiterado desrespeito a direitos fundamentais.

Restou comprovada a necessidade e importância da atuação do Estado para que estes direitos se desenvolvam e tenham o alcance e aplicação efetivados, seja através de leis escritas, seja na aplicação destas por parte do Estado.

Nessa esteira de raciocínio, o julgador não pode prescindir de princípios tal qual o da primazia da realidade no destame de lides trabalhistas, porquanto, sem a disposição de tal princípio, perde-se a essência da correta proteção da relação trabalhista em todos os seus espectros.

Com isso, os trabalhadores estarão submetidos às inseguranças do mercado e à precarização do trabalho. Além disso, a reforma inibe as perspectivas de futuro de boa parte da classe trabalhadora, que terá poucas probabilidades de se aposentar e de desenvolver uma trajetória profissional.

A análise dos fundamentos da reforma, bem como de suas medidas, permite concluir que seus efeitos serão nefastos em diferentes aspectos, pois promove a desconstrução de direitos, porque os subordina à negociação coletiva e individual, cria novas modalidades de contratação precárias, rebaixa a remuneração, dificulta o acesso à seguridade social e amplia o poder discricionário das empresas.

Além disso, desestrutura o mercado de trabalho, porque dissemina contratos atípicos, promove a informalidade e a terceirização, e outras modalidades de ocupação com baixa remuneração.

Ainda, gera a fragilização dos sindicatos, porque fragmenta a classe trabalhadora, esvazia o papel do sindicato na negociação coletiva e na homologação das rescisões contratuais, e cria dificuldades para seu financiamento.

Também fragiliza as instituições públicas, mediante a redução do papel da Justiça do Trabalho, da fiscalização das normas de proteção ao trabalho, e das restrições do acesso dos trabalhadores à justiça.

Por fim, ocasiona a deterioração das condições de vida e de trabalho com impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores, devido ao aumento da imprevisibilidade e da incerteza.

Desta forma, imprescindível que neste momento, diante da reforma trabalhista que foi recentemente implementada, com nova legislação introduzida, modalidades de contratação e flexibilização nas relações trabalhistas, não se deixe de aplicar as garantias em nível constitucional e os princípios do direito do trabalho, vigentes, posto que nada foi revogado.

Conclui-se, por fim, que a reforma trabalhista não teve o objetivo de priorizar condições benéficas em prol dos trabalhadores, mas sim uma tentativa de desconstruir os princípios que baseiam o direito destes para beneficiar os empregadores.

REFERÊNCIAS

- ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. **O Direito Processual do Trabalho em um Paradigma Neoliberal e Neoconservador: A Lei 13.467/2017 como Proposta de Marco Normativo de um Processo Precário e Individualista.** [S.l.:s.n.], [2017?].
- ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. **A Reforma das Normas Trabalhistas em Meio à Crise Econômica no Brasil.** [S.l.], Revista Constituição e Garantia De Direitos, 2017.
- ANTUNES, Ricardo C. **O que é sindicalismo.** 2. ed. [S.l.]: Brasiliense, 1979.
- ÁVILA, Humberto B. **Teoria dos princípios.** 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma Visão Geral Sobre a Reforma Trabalhista.** [S.l.:s.n.], 2017.
- CASTRO, Antônio Escoteguy. **A restrição ao acesso à justiça na lei 13.467/17.** [S.l.], out. 2017. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/colunas/antonio-escoteguy-castro/2017/10/restricao-ao-acesso-justica-na-lei-13-46717/>>. Acesso em: 30 set. 2018.
- CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado.** 1. ed. São Paulo: Método, 2016.
- CUNHA, Maria Inês M. A. **Direito do Trabalho,** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A importância da organização sindical dos trabalhadores.** São Paulo: [s.n.], novembro de 2015.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: MÉTODO, 2016.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise Crítica da Lei 13.467/2017.** [S.l.], Editora Juspodivm, [2017?].
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho,** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** [S.l.]: Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n.1, 2018.
- LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito do trabalho,** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A reforma trabalhista (lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho.** [S.l.: s.n.], 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista.** [S.l.: s.n.], 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERLING, José Ricardo Maciel; ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson; SCHÄFER, José Orlando. **A Reforma Trabalhista e os Direitos Sociais Consagrados pela Constituição: Um Debate Principiológico com Vistas à Dignidade Humana.** [S.l.:s.n.], [2017?].

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho.** 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

PEREIRA, Francisco de Paula Antunes. **Mudanças da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): limitações ao acesso à justiça.** [S.l.], dez. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62997/mudancas-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt-limitacoes-ao-acesso-a-justica>>. Acesso em: 30 set. 2018.

PISCO, Claudia. **Queda de braço no acesso à justiça do trabalho.** [S.l.], mai. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/queda-de-braco-no-acesso-a-justica-do-trabalho-25052018>>. Acesso em: 30 set. 2018.

ROCHA, Gabriel Barbosa. **A reforma trabalhista e a situação dos sindicatos perante o fim da contribuição sindical obrigatória.** [S.l.], abr. 2018. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/a-reforma-trabalhista-e-a-situacao-dos-sindicatos-perante-o-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria/#.W7Eb9XtKjIV>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SCALERCIO, Marcos. **Análise crítica da reforma trabalhista – Lei 13.476 de 2017 – Pontos contrários.** [S.l.], ago. 2018. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017----pontos-contrarios/18249>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SILVA, Raissa Helena Pereira da; SILVA, Márcia Helena Pereira da. **A reforma trabalhista como reação ao ativismo do TST.** [S.l.], jan. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63657/a-reforma-trabalhista-como-reacao-ao-ativismo-do-tst>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SOARES, Eduardo Henrique Marques. **Trabalhadores, apertem os cintos: a justiça do trabalho sumiu.** [S.l.], nov. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI268664,61044-Trabalhadores+apertem+os+cintos+a+Justica+do+Trabalho+sumiu>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SOUZA, Leandro Chiarello de; FURLAN, Cassio Andrei Vargas; SOUZA, Rodrigo Barzotto Pereira de; FREIBERGER, Rubens Luís; ZEN, Thiara. **Breves Reflexões Sobre a Reforma Trabalhista.** [S.l.], Revista Extensão em Foco. v.5. n.1. p. 87-92, 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas – SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.