



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO HUMANIDADES “OSMAR DE AQUINO”
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

FABIO PEREIRA DOS SANTOS

**A MITIGAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO
PELA REFORMA TRABALHISTA**

**GUARABIRA
2019**

FABIO PEREIRA DOS SANTOS

**A MITIGAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO
PELA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto.

**GUARABIRA
2019**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237m Santos, Fabio Pereira dos.
A mitigação do valor social do trabalho pela reforma trabalhista [manuscrito] / Fabio Pereira dos Santos. - 2019.
27 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2019.
"Orientação : Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto , Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. CRFB/88. 2. Mitigação. 3. Trabalho - valor social. 4. Reforma trabalhista. I. Título

21. ed. CDD 344

FABIO PEREIRA DOS SANTOS

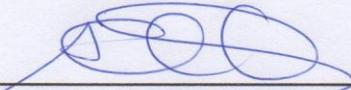
**A MITIGAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO
PELA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso na Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

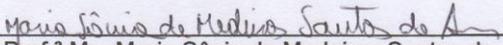
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 13 /06/2019.

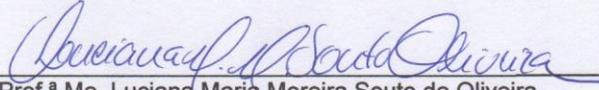
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.ª Me. Maria Sônia de Medeiros Santos de Assis
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.ª Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho a minha família, em especial aos meus amados pais Gerdon e Virginia, minha querida esposa Alba, estimada filha Anna Sophia, aos meus irmãos, e sobretudo dedico ao autor e consumidor da minha fé, Jesus de Nazaré.

“A Constituição Federal garante ao brasileiro o paraíso da Bíblia e a realidade assegura o Inferno de Dante.”

Ives Gandra da Silva Martins.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SUPERAÇÃO DO TRABALHO COMO MERCADORIA.....	7
3	O DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO.....	11
4	A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) EM DESCOMPASSO COM O VALOR SOCIAL DO TRABALHO.....	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
	REFERÊNCIAS.....	23

A MITIGAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA

FABIO PEREIRA DOS SANTOS¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a Lei 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista à luz do valor social do trabalho. A sua edição foi legitimada e alardeada em nome de uma suposta modernização das relações trabalhistas, um instrumento para diminuir o desemprego em que vivência milhões de brasileiros, a priorização do negociado sobre o legislado e a diminuição dos litígios trabalhista, contudo percebe-se que a Reforma buscou se distanciar do viés protecionista e do valor social do trabalho tão marcante no Direito do Trabalho, que pressupõe uma relação entre desiguais na seara laboral, donde se conclui os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, do valor social do trabalho, a luta para que não ocorra a institucionalização do emprego precarizado e a real efetivação do trabalho digno. Em análise percebe-se que a Reforma mitigou ou suavizou o valor social do trabalho como vetor legislativo, deste modo ferindo vários princípios do direito do trabalho; além de tantos outros dispositivos e princípios constitucionais; afrontado varias súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, e por isto tem causado inúmeras ações de controle concentrado de constitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal.

Palavras-Chave: Valor Social do Trabalho. CRFB/88. Mitigação. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to analyze the Law 13.467/17, known as the Labor Reform. Its edition was legitimized and boasted in the name of a supposed modernization of labor relations, an instrument to reduce the unemployment in which millions of Brazilians live, the prioritization of the negotiated over the legislated and the reduction of labor disputes, however it is perceived that the Reform sought to distance itself from the protectionist bias and the social value of the work so striking in Labor Law, which presupposes a relationship between unequals in the labor market, which concludes the principles of protection, the inalienability of rights, the social value of work, struggle so that the institutionalization of precarious employment do not occur, and the actual realization of decent work. In analysis, it can be seen that the Reformation mitigated or softened the social value of work as a legislative vector, thus violating several principles of labor law; in addition to so many other devices and constitutional principles; facing several precedents of the Superior Labor Court, and for this reason has caused numerous actions of concentrated control of constitutionality before the Federal Supreme Court.

Keywords: Social Value of the Work. CRFB/88. Mitigation. Labor Reform.

¹ Bacharelado em Direito, Campus III, no Centro de Humanidades da Universidade Estadual da Paraíba (CH/UEPB). E-mail: revfabiosantos@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O valor social do trabalho é algo assegurado de modo explícito pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tanto em seu fundamento republicano, e bem como nos objetivos fundamentais constitucionais, além de estar assentado na ordem econômica e social da República Federativa Brasileira, isto porque o constituinte percebeu que sem a superação do trabalho como uma mera mercadoria, não seria possível construir uma sociedade mais justa, solidária, que reduza as desigualdades sociais e promova o bem de todos. Deste modo, o texto constitucional não dá margens para tratar o trabalho como uma mercadoria, em que o seu preço seria determinado pela concorrência e conveniência do mercado, mas como algo estruturante do indivíduo e da sociedade, ligado a própria dignidade humana, portanto existindo uma limitação constitucional do poder derivado e legislativo. Entretanto, temos visto na atual política legislativa uma forte mobilização para suavizar e flexibilizar a legislação trabalhista, em que trará benefícios efetivos ao capital e apenas a uma parte da relação laboral, o empregador.

O presente artigo se deterá na Reforma Trabalhista, conhecida como a Lei 13.467/17, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, alterando centenas de dispositivos da CLT, e vários destes dispositivos mitigaram, ou seja, suavizaram, atenuaram a força do valor social do trabalho em nome de uma suposta modernização e geração de empregos, mas que na realidade tem ocorrido é uma verdadeira institucionalização do trabalho precarizado. A *razão de ser* deste artigo, parte da premissa de que o trabalho não é algo insignificante e somenos na vida da pessoa, ao contrário, o trabalho digno é um fator estruturante na vida do indivíduo, da família e de toda a sociedade, assim é razoável problematizar a Reforma Trabalhista à luz do dispositivo constitucional do valor social, pois a sua vigência tem afetado milhares de brasileiros; tem sido objeto de dezenas de ações de controle concentrado de constitucionalidade em que os requerentes questionam a sua adequação e harmonia com o texto constitucional; não tem produzido os resultados que fundamentaram a sua elaboração, pois o desemprego só tem crescido no país e os litígios nas relações trabalhistas não têm diminuído; a sua aprovação tem afrontado princípios e normas constitucionais; e por fim, a execução da Reforma Trabalhista tem trazido um retrocesso social, rompendo com a razão de ser de um direito alcançado recentemente na história humana, que é o direito do trabalho, fruto de um longo e árduo processo histórico que busca efetivar a diminuição das desigualdades sociais e proteger os desiguais.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SUPERAÇÃO DO TRABALHO COMO MERCADORIA

Desprezar a relevância do trabalho não precarizado para a vida do indivíduo, bem como para toda a sociedade, não pode ser algo naturalizado. O trabalho é muito mais do que meio de subsistência ou fonte de sobrevivência, ele está ligado à própria dignidade da pessoa humana, é um instrumento de efetivação da cidadania, bem como da construção de uma sociedade mais justa, solidária, que reduz as desigualdades sociais e promove o bem, não apenas de uma minoria privilegiada, mas, da grande maioria ou de maneira desejável, de todos, entretanto para que isto realmente seja efetivado o trabalho não poderá ser precarizado, ou seja, aquele que é acidental, por um número limitado de horas, execução e tarefa e conseqüentemente não traga estabilidade e nem rentabilidade suficiente ao

trabalhador. Nos dias atuais temos visto um tipo de institucionalização do trabalho precarizado, que conjuga mais empregos, contudo com menos direitos e garantias sociais que foram arduamente conquistados, um verdadeiro retrocesso social do trabalho, tudo em nome de uma suposta modernização trabalhista, redução dos custos da produção, visando uma suposta maior competitividade no mercado, em que geraria um aprimoramento das relações de emprego, diminuição dos litígios e a prevalência do negociado ao legislado, entretanto parece que o que ocorre hodiernamente é uma reforma punitiva ao trabalhador, e que favorece somente a uma determinada classe.

A definição de trabalho remete ao esforço, labor, produção e realização de uma tarefa visando também a um fim econômico, na conceituação de De Plácido e Silva (2014, p. 2133):

Entende-se por trabalho, todo esforço físico, ou mesmo intelectual, na intenção de realizar ou fazer qualquer coisa. No sentido econômico e jurídico é toda ação, ou todo o esforço ou todo o desenvolvimento ordenado de energias do homem, sejam psíquicas, ou sejam corporais dirigidas com um fim econômico, isto é, para produzir uma riqueza, ou uma utilidade suscetível de uma avaliação, ou apreciação monetária.

Desde que a espécie humana surgiu na terra, tem sido o trabalho uma característica marcante da humanidade, permitindo a sua afirmação no seio da família e da sociedade. A ordem bíblica milenar de que devemos tirar o sustento do suor do nosso rosto, está ligada a humanidade, sendo um fator de civilidade, sustento, progresso e estabilidade, e de acordo com Finati, (2015, p.29):

O trabalho está inteiramente relacionado com todas as atividades humanas e em íntima dependência com os demais fenômenos sociológicos, econômicos, religiosos, morais, estéticos, linguísticos, técnicos-científicos, jurídicos e políticos.

Deste modo a *dignidade da pessoa está entrelaçada ao trabalho*, pois o trabalho não é apenas salários, é também posição, carreira, prestígio, satisfação consigo mesmo, amizades, família, é todo um quadro de uma vida. O trabalho é um meio para a realização da cidadania no contexto social, conforme preleciona Jailton Araújo (2017, p. 2):

É através do trabalho que são conferidas as oportunidades sociais de realização da cidadania no contexto social, ele está ligado ao bem maior que é a vida, uma vez que além de garantir subsistência, também é o objeto de realização pessoal, e de inclusão social, possibilitando a interação dos sujeitos e garantindo a integração do cidadão à sua comunidade, ou seja, pode se afirmar, que o primeiro direito do homem é viver e o trabalho é uma das condições de vida do homem. Sendo assim, a *institucionalização do trabalho precário é normatizar a indignidade humana*.

Se atualmente não restam dúvidas que o trabalho está ligado à humanidade, sendo necessidade e parte do sentido da vida, isto não se pode dizer do direito do trabalho que foi um processo de conquista histórica, como assevera COSTA NETO, (2017, p. 03):

Direito construído com suor e sangue, um direito dos pobres, para me valer de uma expressão de Gustavo Gutiérrez, direito que não germinara no solo

neoliberal, não concebido a partir de uma suposta igualdade formal, que não existe de fato na sociedade, muito menos na relação entre capital e trabalho.

O direito do trabalho é algo recente na história humana, segundo leciona Delgado se desenvolveu em meados do século XIX, (2017, p. 93):

O direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram às condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária, surge, então, o Direito do Trabalho, substituindo a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo.

Na *periodização descritiva histórica* fornecida pelo Maurício Delgado, o direito do trabalho como ramo jurídico especializado surgiu como fenômeno de múltiplas determinações e fases, conjugando vários processos históricos, e que tiveram como principais marcos, propiciando assim a sua criação autônoma, os seguintes eventos:

2.1 Da revolução Industrial ao Tratado de Versalhes:

A *Revolução Industrial do século XVIII e XIX*, que foi um momento distintivo para o direito do trabalho, muitos trabalhadores tomando consciência da necessidade de se associarem para defenderem seus interesses, lutaram por um novo direito, o direito do trabalho, ainda sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo, mas que reivindicavam locais de trabalho salubres, menor jornada trabalhista - há registro histórico de trabalhadores serem submetidos a jornadas de até 18 horas diárias - equiparação salarial, e garantias na relação empregatícia, sobretudo para os menores e mulheres; O livro *O Manifesto Comunista* de Marx e Engels, escrito em 1848, que foi usado como fundamentação teórica em dezenas de movimentos operários, sindicais e socialistas; A *Revolução de 1848, na França*, que normatizou o direito de associação, da greve, da fixação da jornada de 10 horas e a criação do Ministério do Trabalho Francês; a *Conferência de Berlim, ocorrida em 1890*, reunindo 14 Estados, significou o primeiro reconhecimento formal e coletivo pelos principais Estados europeus da franca necessidade de se regular o mercado de trabalho, com a edição de normas trabalhistas, foram ali discutidas medidas sobre a duração do trabalho, descanso semanal, férias. As decisões desta conferência produziram uma legislação de natureza internacional; A *Encíclica Rerum Novarum: Sobre a condição dos operários*, editada pelo Papa Leão XIII, em 1891, o documento que traduz a manifestação oficial da Igreja Católica, de notável influência na época, com respeito à questão social, estimulando o Estado e as classes dirigentes a terem uma postura mais compreensiva sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas; a *Constituição do México de 1917* e a *Constituição Alemã de Weimar, em 1919*, que foram as duas primeiras constituições a inserirem os direitos do trabalho num texto constitucional, sendo pioneiras no processo jurídico fundamental de *Constitucionalização do Estado Social do Direito*, e consagração em seu texto, dos direitos sociais, que é uma das marcas distintivas do atual direito trabalhista; A *Organização Internacional do Trabalho (OIT)* em 1919 que visa a promoção dos direitos do trabalho mediante normas de caráter internacional; E o *tratado de Versalhes de 1919*, que não admitiu que o trabalho fosse visto como

uma mercadoria, mas como um valor, este tratado foi promulgado pelo Brasil em 1920.

2.2 Da Lei Áurea à CRFB/88:

Começamos com a *Lei Áurea*, assinada em 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão do Brasil, a despeito de não ter garantido direitos significativos, ela é importante no campo simbólico e por normatizar o trabalho livre e assalariado como única forma legal de contratação laboral; destaca-se, ainda, o *Decreto nº. 1.162, de 12 de dezembro de 1890*, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento; o *Decreto nº. 221, de 26 de fevereiro de 1890*, que concedeu férias de 15 dias e aposentadoria aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil; O *Decreto Legislativo nº. 1.637, de 05 de janeiro de 1907*, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas; a *Lei Elói Chaves, n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923*, instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários; Em 12 de outubro de 1927, é promulgado o *Código de Menores, Decreto n. 17.934-A*, estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno, bem como o trabalho em minas aos menores; a criação do *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*, pelo Decreto n. 19.443, de 26 de novembro de 1930; e a *Justiça do Trabalho* que foi efetivamente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 01 de maio de 1939, sendo instalada e passando a funcionar em 01 de maio de 1941. Não podendo se esquecer das constituições federais, dando destaque, a *Constituição Federal Republicana de 16 de julho de 1934*, antes desta, o Brasil teve as constituições de 1824 e 1891, a de 1934 foi a primeira que tipificou um capítulo da *ordem econômica e social*, por influência da constituição alemã de Weimar, normatizando vários direitos trabalhistas, como proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos; trabalhos em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; repouso semanal, de preferência aos domingos; férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa e o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Entretanto, de modo inquestionável os grandes marcos de expansão do direito do trabalho brasileiro foram a *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 01 de maio 1943*, e a *Constituição Federal em 05 de outubro de 1988*, que dentre os avanços elencou os direitos sociais dos trabalhadores como direitos e garantias fundamentais, e sendo cláusulas pétreas, nos termos do Art. 60, § 4º da CRFB/88. (2017, p. 98-126). Todo este processo produziu uma legislação autônoma trabalhista no universo jurídico, e com viés protecionista.

Percebe-se assim que no campo normativo, a superação legislativa do trabalho como mercadoria, cujo preço seria determinado pela concorrência que tende a fixá-lo no custo da produção e a estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo da subsistência, não foi algo rápido e suave, ao contrário foi um processo histórico, lento, gradual e com muita luta. Por isto tratar o trabalho como uma mercadoria é um retrocesso social, na preleção de Ricardo Antunes (2002, p. 20):

O trabalho deveria ser pensado como um valor e não como uma mercadoria. Muitas empresas tratam o trabalho como uma mercadoria, cujos custos devem ser rebaixados, da mesma forma que devem ser rebaixados os custos das matérias primas dos produtos. Só que o trabalho é um valor.

Podemos dizer que a conquista do trabalho como um valor estruturante da vida de uma pessoa, não foi algo súbito e suave, mas fruto de um longo processo histórico, deste modo o retorno da institucionalização do trabalho precário é um retrocesso e não a efetivação da construção uma sociedade que promova o bem de todos.

3 O DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

A constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é conhecida como uma constituição cidadã, porque suas leis também são voltadas as áreas sociais. É uma delimitação histórica basilar na proteção dos direitos fundamentais e na persecução do exercício dos direitos sociais, tendo em vista que a sua *ordem social e econômica estão assentadas no valor social do trabalho*.

3.1 As Bases Principlológicas e Normativas

A CRFB/88 é vista por ser uma constituição que além do texto normativo preza pelos princípios que servirão de trilhos na formação, aplicação, integração e interpretação normativa. Como preleciona Delgado, os princípios são *proposições elementares e fundamentais que servem de base a uma ordem de conhecimentos, entre eles não existem hierarquias, mas composição e ponderação* (2017, p. 2002). Para Carla Teresa Romar, os princípios são:

Preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução, sendo os alicerces científicos, as vigas de sustentação de toda a construção doutrinária e normativa relativa aos seus fundamentos, (2014, p. 49).

A própria CLT, estimula o uso dos princípios no processo aplicativo, dispõe o Art. 8º que: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, *por equidade e outros princípios* e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho [...]”. Na justiça do trabalho são consagrados os seguintes princípios:

3.1.1 O Princípio da Proteção

Objetiva um tratamento favorável e preferencial ao empregado, como forma de equilibrar sua habitual fragilidade socioeconômica e a desigualdade verificada no plano dos fatos, em contraponto à figura do empregador. Deste modo o legislador não deve partir da premissa de que na seara laboral, há uma relação entre iguais, com as mesmas capacidades negociais. A verdade é que são pessoas desiguais, e que precisam ser tratadas de maneira desigual, na justa medida de sua desigualdade, como explana de Maria Teresa Romar:

A própria formação histórica do direito do trabalho veio da constatação de que a liberdade contratual assegurada aos particulares não poderia prevalecer em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes, pois entre o empregador e o empregado seria a lei que libertaria e nivelaria esta relação desigual, e como corolário deste princípio está a regra da norma mais favorável. (2014, p. 52).

3.1.2 O Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Como o trabalho digno está ligado à dignidade humana e a cidadania no contexto social, renunciar o trabalho digno é promover a injustiça social, desta forma, certos direitos são intocáveis mesmo em face da autonomia privada. A própria CLT normatizou de modo implícito este princípio, no Art. 9º: “*Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*”. Renato Saraiva o discorre como:

Tal princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao obreiro em face da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes, utilizando-se de mecanismos de coação, induz, obriga o trabalhador a dispor contra a vontade de direitos conquistados a suor e trabalho que mesmo que o trabalhador concorde há um direito ele é irrenunciável. (2014, p.20).

3.1.3 Princípio da vedação do retrocesso social

Que declara que o ente público é garantidor dos direitos sociais, e uma vez efetivado um direito fundamental, não poderá retroceder, de forma a prejudicar o direito social do trabalhador, evitando desta forma o retrocesso de direitos já consolidados, sendo um *limite jurídico do legislador*, como conclui o eminente Gomes Canotilho:

A proibição de retrocesso social, com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. Desta forma, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (1993, p. 493).

3.1.4 E o Princípio do Valor Social do Trabalho

Este é o princípio explícito do texto constitucional e central em toda política pública. Ele está estampado no Art. 1º da CRFB/88 dentro do rol dos fundamentos do país, nos seguintes termos: “*A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: no inciso IV, declara: Os valores sociais do trabalho [...]*”. Fundamento é aquilo sobre o qual se funda, se

firma, é o alicerce de uma construção. Quis o constituinte elencar o Valor Social do Trabalho como uma pedra fundante e estruturante em que se apoiaria a República e o Estado Democrático de Direito. O valor social do trabalho tem o *sentido orientador* na atuação das instituições públicas. Para Delgado:

O valor social do trabalho diz respeito o princípio cardeal da ordem constitucional brasileira e dever universal, relevante para a afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social (2017, p. 34).

Na mesma dicção declara Jailton Macena:

O valor social do trabalho declara que o trabalho humano não é um mero recurso econômico destinado a subsistência do sujeito, mas é, principalmente, um fator de promoção da dignidade humana e, como consequência, torna-se um fundamento para a promoção do homem e a expansão do bem-estar. Ele funciona como exigência da humanização no plano das relações sociais e econômicas. (2017, p. 118).

O valor social do trabalho eleva o trabalho digno como uma categoria estruturante da vida da pessoa, e como instrumento indispensável para o real exercício da cidadania, para que o indivíduo participe de modo integrado à sociedade, e segundo José Afonso da Silva, há uma conexão com a própria dignidade da pessoa humana, que é uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, conforme:

[...] Não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, *esquecendo-a nos casos de direitos sociais*, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana. Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna, a ordem social visará a realização da justiça social, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania. (2013, p.55)

E ao mesmo tempo, este princípio limita e desincentiva a institucionalização do trabalho precarizado. Podemos afirmar há plena coerência constitucional, quando elevou o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e a positivação dos objetivos fundamentais do país, nos termos do Art. 3º da CRFB/88: “*construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”, isto porque para que efetive uma sociedade justa, erradique a pobreza, reduza as desigualdades sociais e promova o bem de todos, é imprescindível a prestação positiva do valor social do trabalho, e que tenha o status de valor social fundante.

O texto constitucional continuou delineando o valor social do trabalho como algo fundamental, no título dos *direitos e garantias fundamentais* (título II) temos o capítulo do rol exemplificativo dos direitos sociais. Para Alexandre de Moraes os Direitos sociais:

São direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, sendo

normas de ordem pública, com a característica de imperativas e invioláveis. (2016, p. 348).

O trabalho digno também figura como um direito social imperativo e inviolável, de acordo com o Art. 6º: “São *direitos sociais* a educação, a saúde, a alimentação, o Trabalho [...]”. E no Art. 7º, definiu como políticas públicas a efetivação dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *que visem à melhoria de sua condição social*. No artigo 6º são ao todo 34 incisos, todos com o objetivo de melhorar e não piorar a vida dos trabalhadores, para Marcelo Alexandrino são estes os direitos de segunda geração, que ocorreu pela:

Gradual passagem do Estado liberal, de cunho individualista, para o Estado social, centrado na proteção dos hipossuficientes e na busca da igualdade material entre os homens, que correspondem aos direitos positivos, sendo realizados por intermédio da implementação de políticas e serviços públicos, exigindo do Estado prestações sociais, tais como o trabalho digno” (2016, p.145).

É importante frisar que para muitos doutrinadores os direitos sociais dos trabalhadores constituem cláusulas pétreas, ou seja, não podem sofrer emendas, assim limitando materialmente o poder reformador ou derivado, pois são *direitos e garantias individuais* (Art. 60, § 4, III), isto porque o referido inciso alcança um conjunto mais amplo de direitos e garantias constitucionais de caráter individual dispersos no texto da Carta Magna. Como assevera o ministro do STF Alexandre de Moraes:

[...] Entendemos que alguns direitos sociais, enquanto direitos fundamentais são cláusulas pétreas, na medida em que refletem os direitos e garantias individuais do trabalhador uma vez que, nossa Constituição Federal determinou a imutabilidade aos direitos e garantias individuais, estejam ou não no rol exemplificativo do artigo 5º (CF, art. 60, § 4o, IV), pois os direitos sociais caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, que configura um dos fundamentos de nosso Estado Democrático, conforme preleciona o art. 1º, IV. Como um dos princípios fundamentais da República. (2016, p. 582).

É bem certo que o Estado brasileiro optou pelo modelo capitalista de produção que preza pela propriedade privada, a não planificação da economia, livre iniciativa e o livre exercício das atividades econômicas, porém esta abstenção não é por completo, há uma intervenção do Estado como agente normativo e regulador na ordem econômica, para que não impere as desigualdades e injustiças sociais, a concentração das riquezas nas mãos de uma minoria, e a dominação do mercado pelo abuso do poder econômico. Assim, procurou integrar e harmonizar, a livre iniciativa e a intervenção, como preleciona Alexandre de Moraes: “O sistema capitalista brasileiro encontra-se, temperado por graus diversos de intervenção do Estado, o que tem levado alguns autores a falarem na existência de uma forma de economia mista.” (2016, p.1292). A verdade é que em nenhum Estado, atualmente, é praticado, ou mesmo propugnado, o Liberalismo puro nos moldes dos séculos XVIII e XIX, assevera Marcelo Alexandrino:

A preocupação do legislador constituinte brasileiro em fortalecer a ideologia do Estado Social Democrático, que preconiza reformas progressivas em

busca da convergência entre liberdade e igualdade, e da conciliação da democracia liberal com um ideário de vertente mais social. (2016, p. 960).

Deste modo a ordem jurídica-política, do Brasil prevê e autoriza a intervenção do Estado no domínio econômico, de variadas formas, sempre tendo como escopo possibilitar que o valor social do trabalho, ligado a dignidade da pessoa humana, seja um fundamento efetivo de nossa República. Em busca disto, o constituinte positivou o Art. 170, VII, VIII da CRFB, consagrando na ordem econômica - as atividades comerciais, industriais, prestações de serviços públicos e privados - fundada no princípio da *valorização do trabalho humano [...] e que tem a intenção de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social*, observados os seguintes objetivos: *a redução das desigualdades regionais e sociais*, propiciando a distribuição equitativa das riquezas produzidas; *e a busca do pleno emprego*.

E não somente a ordem econômica, o texto constitucional estabeleceu expressamente que a base constitucional da Ordem Social é o *primado do trabalho*, e tem como objetivo *a bem-estar e a justiça social*, conforme o Art. 193 da CRFB/88.

Conclui-se, que tanto a ordem econômica, e bem como a ordem social da República Federativa do Brasil estão *firmadas na valorização do trabalho digno*, diante disto pode-se afirmar que a liberdade legislativa, econômica, e empresarial, não deve ser em detrimento da justiça social e do valor social do trabalho que garantam a todos as condições materiais assecuratórias de uma existência digna, e caso isto não ocorra é justificável a sanção de inconstitucionalidade relativamente a estas normas que não seguem estes princípios.

Será que a Reforma da Trabalhista de 2017 de fato respeita o princípio da valorização do trabalho humano? Que sua a intenção é assegurar aos trabalhadores urbanos e rurais a existência digna, conforme os ditames da justiça social? E que leva em conta a busca da redução das desigualdades regionais e sociais? Propiciando a distribuição equitativa das riquezas produzidas? Ou, está institucionalizando o trabalho precário? É o que veremos.

4 A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) EM DESCOMPASSO COM O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou mais de cem dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tanto no direito material e no processual. Ela foi publicada no diário oficial da União no dia 14 de julho de 2017, e entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. Foi gestada com os argumentos de trazer a modernização no mercado de trabalho; geração de mais empregos, diminuindo o alto índice de desemprego que atravessa a nação; redução dos custos da produção, visando uma suposta maior competitividade no mercado, em que geraria um aprimoramento das relações de emprego; restringir a judicialização excessiva das relações de trabalho, reduzindo os gastos judiciais em litígio trabalhistas; e a prevalência do negociado ao legislado. Foram estes alguns postulados defendidos pelo governo. De fato a Reforma Trabalhista não eliminou diretamente os direitos sociais elencados no Art. 7º da CRFB/88, como: seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, décimo terceiro salário, salário-família, licença maternidade, horas extras, férias remuneradas, entre outros. E também *normatizou algumas mudanças positivas*, apesar de que foram periféricas, como aumento da multa para o empregador que mantiver empregado não registrado, Art. 47; corrigiu o prazo prescricional que já era definido pela Constituição Federal, no Art. 11; e a

possibilidade de verbas trabalhistas serem recebidas, como o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, quando o contrato de trabalho for extinto por acordo entre empregado e empregador, nos termos do Art. 484-A. Entretanto e, analisando a reforma como um todo à luz do dispositivo constitucional do valor social do trabalho, questiona se de fato ela levou em conta o objetivo constitucional da melhoria da condição de vida e uma existência digna dos trabalhadores.

4.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/17 QUE AFRONTAM O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

4.1.1 Não é tempo de serviço: as horas “in itinere”

Anteriormente, era considerado como jornada de trabalho o período *in itinere*, isto é, aquele em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e de volta do serviço, mas desde que o transporte fosse fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, assim era a redação do Art. 58, § 2º da CLT. O entendimento era que no percurso o *trabalhador já estava à disposição do empregador*, mesmo não ocorrendo o tempo efetivamente trabalhado. O fundamento desta inclusão visava à proteção do trabalhador e o combate a sua fadiga, proporcionando-lhe maior tempo livre para dedicação pessoal, em família e em sociedade.

Com a nova lei, o período *in itinere*, em quaisquer que sejam as situações, não será mais computado o tempo despendido para deslocamento como jornada de trabalho, como expressa o Art. 58, § 2º:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Esta mudança legislativa contrariou a Súmula nº 320 do TST:

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida): O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

E bem como o Art. 3º, alínea “c” da convenção 155 da OIT: “A expressão *local de trabalho* abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador”.

Assim, a reforma não se pautou no entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho e nem na orientação da OIT, e muito menos em combater a fadiga do trabalhador.

4.1.2 A não concessão do pagamento total do intervalo intrajornada

Na antiga redação da CLT, quando o empregador não concedia o intervalo de repouso e alimentação era obrigado a indenizar sobre o pagamento total do período

correspondente, e não apenas daquele suprimido, além da multa de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, dizia o Art. 71, § 4º da CLT. Esta medida visava punir e inibir tal prática, vista como ofensiva a saúde, segurança e a recomposição física do trabalhador.

Com a nova redação, o empregador só será obrigado a indenizar o período suprimido, com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos exatos termos do Art. 71, § 4º:

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Esta mudança legislativa atacou a súmula 437 do TST:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, *implica o pagamento total do período correspondente*, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanoso à negociação coletiva.

Segundo a referida súmula do TST, inclusive era inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que impedisse a sua aplicação, pois o intervalo intrajornada é visto como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, e por consequência, de ordem pública, porém mais uma vez a reforma puniu o trabalhador e beneficiou o empregador faltoso.

4.1.3 Fixação de valor para dano extrapatrimonial

O entendimento anterior era que os danos de natureza extrapatrimonial ou não material, àqueles que ofendessem a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, não tinham um valor previamente estabelecido, caberia ao juiz à análise no caso concreto para arbitrar o *quantum* dessa indenização, tendo em vista que não se pode mensurar previamente um dano moral e existencial. Como questiona Amauri Nascimento: “*Como mensurar o valor da dignidade humana?*” (2001, p. 464). Contudo, a reforma estipulou um valor máximo da indenização por infrações trabalhistas, levando em consideração as naturezas das ofensas, do tipo leve, média, grave e gravíssima, conforme o Art. 223-G, § 1º:

Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até

vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Este artigo já é objeto de uma ação direta de inconstitucionalidade de controle concentrado, a *ADI de nº 5870* que tem como requerente a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), e tem como relator o ministro Gilmar Mendes, em que a requerente questiona este tabelamento prévio, abstrato e limitado em lei, independentemente da necessidade da vítima, da gravidade da ofensa, das circunstâncias do caso e da capacidade econômica do ofensor, ou seja, a esfera moral é conteúdo do valor dignidade humana, e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação integral quando violada.

4.1.4 Afastamento da gestante de atividades insalubres

No texto original, quando a empregada ficava gestante e lactante era afastada automaticamente por precaução, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais saudáveis, visando a sua proteção, e bem como do nascituro e da criança. A premissa era de que o dano em locais insalubres era presumido, logo, a gestante não precisaria ter que conseguir um atestado médico para poder ter o direito do afastamento, e exercer as suas atividades em um ambiente saudável, conforme dizia o Art. 394.

A norma atual flexibilizou esta medida de saúde e segurança do trabalho, pois, o afastamento automático somente ocorrerá quando se tratar de exposição em grau máximo para as trabalhadoras gestantes, e já nos demais graus, ela terá que apresentar, prévia e expressamente, um atestado de saúde, emitido por um médico recomendando o seu afastamento, conforme o Art. 394-A:

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II: Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e o inciso III: Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Este artigo também é alvo de uma ação direta de inconstitucional, a *ADI 5938* tem como requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, e tem como relator o ministro Alexandre de Moraes, em que a requerente solicita que trabalhadoras gestantes e lactantes não devam se expor à insalubridade em nenhum grau, e a necessidade de apresentação de atestado médico para o afastamento, tendo em vista que esta exigência reduziu inadequadamente o nível de proteção à vida, à saúde, à maternidade, à infância e ao trabalho em condições dignas e seguras.

No dia 03 de maio de 2019, o relator concedeu a medida cautelar, para suspender a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”.

4.1.5 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente foi uma inovação na Reforma Trabalhista, não havia sua previsão na CLT, tendo em vista que a regra do trabalho era aquele de natureza permanente ou não eventual, conforme a definição do Art. 3º da CLT: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Já o labor intermitente é aquele desenvolvido com subordinação, mas, não contínuo, em que há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, dispõe o enunciado legal, Art. 443, § 3:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O trabalho intermitente afronta o princípio de que o trabalho deve ser permanente, e não precarizado. Esta inovação legislativa é objeto de uma Ação direta de inconstitucionalidade, a *ADI 5950*, que tem como requerente a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), e como relator o ministro Edson Fachin, na qual a requerente questiona se a norma não estaria ferindo o princípio do trabalho permanente e institucionalizando o emprego precário.

4.1.6 Natureza Salarial das Diárias e outras gratificações

Antes da reforma integrava aos salários e constituía base de incidência dos encargos trabalhistas, as diárias para viagens que excedessem a 50% do salário do empregado, as gratificações ajustadas e os abonos pagos pelo empregador com habitualidade, conforme dizia o Art. 457, § 1º. O fundamento era que para ter natureza jurídica salarial, bastava que as verbas fossem habituais e decorrente do trabalho prestado, deste modo, já haviam sido incorporadas a vida do trabalhador.

Com a nova redação, isto foi excluído, é o que determina o Art. 457, § 2º:

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, *não se incorporam ao contrato de trabalho* e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Esta norma contrariou a Súmula nº 101 do TST:

DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO: *Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.*

De modo reiterado a reforma penalizou o trabalhador, em que o seu salário foi suprimido, afrontado o princípio da razoabilidade e estabilidade financeira do trabalhador.

4.1.7 Gratificação de Função por dez anos ou mais

O entendimento sumulado do TST era que quando o empregado exercia uma função de confiança por dez ou mais anos, e se o empregador, sem justo motivo, o

retirava desta função, a gratificação que recebia era incorporada ao salário, fundamentado no princípio da estabilidade financeira, mas com a reforma esta incorporação foi suprimida, independentemente do tempo de exercício da função, conforme o Art. 468, § 2º:

A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Contrariando a súmula 372 do TST:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Mais uma vez a reforma puniu o trabalhador que por dez ou mais anos, já havia incorporado ao seu salário a gratificação gerando uma estabilidade financeira, e desrespeitou o entendimento sumulado.

4.1.8 Prevalência do negociado sobre o legislado

É válido que a negociação coletiva seja um instrumento legítimo de prevenção e autocomposição de conflitos trabalhistas. Inclusive o próprio STF no Recurso Extraordinário nº 895.759/2016, redigiu o acordão afirmando ser possível a redução de direitos trabalhistas por via de acordos coletivos, em substituição de outras vantagens concedidas ao trabalhador, porém não é prudente superestimar as decisões negociais em frente ao legislado, pois um grande equívoco da prevalência do negociado sobre o legislado está na sua premissa, que é falsa, de que as partes são iguais, logo, possuem totais condições e igualdades nas negociações, no sentido de que trabalhador teria condições de sopesar as vantagens e as desvantagens e, principalmente, de negociar melhores condições para o desenvolvimento das suas atividades, se assim desejar, mas, *num negócio entre desiguais não se pode falar em plena autonomia da vontade da parte mais fraca* (COSTA NETO: 2017, 2). Esta mudança tem sido muito criticada, porque a autonomia da vontade dos particulares, não seguiu o devido processo legislativo; além de mitigar o princípio da proteção, privilegiando a autonomia da vontade em detrimento à justiça do trabalho, como a sua função fiscalizadora. A Súmula nº 375 do TST limita o poder dos acordos coletivos frente à legislação, declara a súmula que: *“Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial”*.

A reforma seguiu em outra direção, alargando o poder convencional, mesmo proibindo que certos direitos fossem acordados, como elencou o Art. 611-B, entretanto, ela abriu espaço para o negociado prevaleça, até em casos que as decisões não sejam favoráveis ao trabalhador, incluindo normas que envolvam a higiene, saúde e segurança do trabalhador, dias de descanso, bancos de horas, o rol é extenso, conforme, preconiza o 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 superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); 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.

Outro aspecto que merece questionamento é que a reforma limitou o poder interpretativo do magistrado, quando legislou que *no exame de convenção ou acordo coletivo de trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico* (Art. 8, § 3º), isto, porque a atividade judicial teria supostamente o propósito apenas de dar o sentido literal ou gramatical do acordo, todavia, a função hermenêutica do magistrado é dizer o direito no caso concreto observando os objetivos da República Brasileira e em conformidade com a ordem social e econômica, com isto, a reforma afronta a própria razão de ser do direito do trabalho, que é protetor, tendo em vista a sua relação desigual. O entendimento majoritário na doutrina e jurisprudência é que os acordos coletivos negociados só deverão ter prevalência sobre a lei quando mais favorável ao trabalhador, logo, transigir certos direitos, relacionados com a saúde, integridade física do trabalhador, como o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, é institucionalizar normas contrárias à ordem pública em nome de uma suposta modernização.

4.1.9 Benefício da justiça gratuita e a Responsabilidades pelos honorários periciais

Na legislação anterior era facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, para aqueles que comprovassem ou declararem o estado de pobreza, Art. 790, § 3º, sendo suficiente a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim, este é o entender da Súmula 463 do TST:

- I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);
- II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

E a parte sucumbente não seria responsável pelo pagamento dos honorários periciais, quando beneficiário da justiça gratuita, nos termos do Art. 790-B. Estes benefícios eram baseados no entendimento de que o Poder Judiciário não poderia deixar de apreciar, possível lesão ou ameaça de direito para todos sem distinção, assim também afirma a Súmula nº 457 do TST, de que *A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita.*

Com o advento da nova legislação esta prática foi alterada. Atualmente o sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita será o responsável pelo pagamento e terá que comprovar a insuficiência de recursos. Dispõe o Art 790, § 4º:

O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Art. 790-B: A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Este artigo é a causa da *ADI 5766* tem como requerente a Procuradoria-Geral da República, e como relator o ministro Roberto Barroso, em que a requerente questiona que a norma configura óbice ao acesso à Justiça, da inafastabilidade da jurisdição e a normatização do retrocesso social.

4.1.10 Limitação da execução de ofício pelo juiz na fase de execução

A justiça do trabalho tem se destacado pela sua prática de celeridade, baseado no princípio da proteção e, firmada na premissa de que as verbas trabalhistas constituem natureza alimentar, assim na redação original, na fase de execução, o juiz, ou presidente, ou o tribunal poderia de ofício promover a execução das decisões, entretanto, isto já não é possível, salvo nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado, nos termos do Art. 878: *“A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.*

A reforma legalizou a inércia jurisdicional, e com isto criou barreiras para a efetiva prestação jurisdicional, rompendo com o caráter peculiar de celeridade da justiça do trabalho, e o princípio do impulso oficial do processo em que estimulava que o juiz de ofício promovesse a execução, tendo em vista também o caráter alimentar das verbas trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já mencionado, a nossa pesquisa teve como objetivo problematizar e confrontar a Lei 13.467/17, conhecida com a Reforma Trabalhista, que veio com o argumento da modernização no mercado de trabalho; geração de mais empregos, diminuindo o alto índice de desemprego que atravessa a nação; redução dos custos da produção, visando uma suposta maior competitividade no mercado, em que geraria um aprimoramento das relações de emprego; restringir a judicialização excessiva das relações de trabalho e reduzindo os gastos judiciais em litígio trabalhistas. Todavia, o que se observou é que as mudanças foram pontuais e periféricas, a verdade é que ela mitigou direitos conquistados com grandes esforços.

Da leitura e pesquisa de alguns dispositivos da Reforma Trabalhista e de sua confrontação com os alguns princípios consagrados no direito trabalhista, como os princípios da proteção, irrenunciabilidade dos direitos, vedação do retrocesso social; também com algumas súmulas do TST e principalmente com as normas e princípios constitucionais conclui-se que a referida Lei está em desarmonia com tais institutos.

Ademais, vimos que a superação legislativa do trabalho como mercadoria ou mero recurso econômico destinado a subsistência da pessoa, foi um processo longo e árduo, e que o seu retrocesso é institucionalizar uma sociedade injusta e desigual.

Firmamos que a constituição cidadã elencou o trabalho como um valor social, e como fundamento e objetivos fundamentais do Brasil, além da ordem econômica e social estar fundadas no valor social do trabalho visando à promoção da dignidade humana e, como consequência, torna-se algo estruturante para a promoção do homem, expansão do bem-estar e o real exercício da cidadania, algo que não foi observado rigorosamente pela Reforma Trabalhista;

Vimos que mesmo em tão pouco tempo da sua vigência vários dispositivos da reforma já são objetos de ações de Inconstitucionalidade junto ao STF. Em que os requerentes questionam a sua constitucionalidade, e que estaria institucionalizando o trabalho precário.

A conclusão que se chega é que Lei 13.467/17 esteve preocupada em facilitar a relação laboral privilegiando o negocial e com o viés econômico, do que com a promoção da cidadania e a redução das desigualdades sociais, em que o trabalho digno é um indispensável instrumento para sua real implementação no Brasil. Por isto, espero que o STF declare a inconstitucionalidade de vários dos seus dispositivos, e que o processo histórico de oferecer a todos os brasileiros um trabalho capaz de atender suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, deve continuar.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Constitucional Descomplicado**. 15ª Edição. São Paulo: Editora Método, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Editora da UNICAMP, 2002.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Valor social do trabalho na CF/88: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização**. Revista de Direito Brasileira, São Paulo, Jan./Abr. 2017. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/3058/2788>. Acesso em: 25 fev. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: Editora LTDA, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1998.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1937;

BRASIL. **Decreto-Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. Rio de Janeiro, DF, 09 de agosto de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 14 de julho de 2017.

BRASIL. **Lei nº 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF, 09 de agosto de 1943.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6ª edição. Coimbra: Almedina, 1993.

CARMO, Patrícia Santos de Sousa. **Trabalho: Valor ou Mercadoria**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 58, n. 89, p. 165-177, jan./jun. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74937/2014_carmo_patricia_a_trabalho_valor.pdf?sequence=1. Acesso em: 04 mar. 2019.

COSTA NETO, Antônio Cavalcante da. **Reforma Trabalhista: Lei, Direito e justiça**. Blog mitos e metáforas, 31 jul. 2017. Disponível em: <http://mitosemetaforas.blogspot.com/search?q=direito+constru%C3%ADdo+com+suor+e+sangue>. Acesso em: 02 abr. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: Editora LTDA, 2017.

DRUCK, Graça. **A precarização social do trabalho no Brasil**: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Bomtempo, 2013, p. 55-73.

FILHO, Agassiz Almeida. **Pressupostos do constitucionalismo ambiental**. Revista de informação legislativa: RIL, v. 53, n. 211, p. 105-121, jul./set. 2016. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/53/211/ril_v53_n211_p105.pdf. Acesso em: 10 nov. 2018.

FINATI, Claudio Roberto. **O Valor social do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 8, p. 28-39, jan./dez. 1996. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114762/1996_finati_claudio_valor_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 de mar. 2019.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza. **A reforma trabalhista brasileira e a proibição constitucional de retrocesso social: uma análise**

preliminar à luz da principiologia laboral. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 216-226, abr. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/139850/2018_fogaca_vitor_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 07 out. 2018.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 48, p. 91-110, an./jun. 2016. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf. Acesso em: 20 de abr. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 32ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

ROSADO, Eduardo Galvão. **Reforma Trabalhista. Quadro comparativo e breves comentários a respeito de todas as alterações.** Migalhas, São Paulo, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269099,41046-Reforma+Trabalhista+Quadro+comparativo+e+breves+comentarios+a>. Acesso em: 09 abr. 2019.

SANFELICE, Patrícia de Melo. **A nova ordem mundial e os seus reflexos no direito do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 18, p. 239-250, jan./mar. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109598/2002_sanfelice_patricia_nova_ordem.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 mai. 2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Trabalho: Direito Material e Processual.** 13ª edição. São Paulo: Editora Método, 2014.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico.** 31ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 37ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 5766.** Relator Ministro Luís Roberto Barroso. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>. Acesso em: 04 abr. 2019.

TRIBUNAL SUPERIO DO TRABALHO. **Súmulas do TST**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 09 Abr. 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: elementos para sua fundamentação e concretização**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente ao meu Redentor, por ser a grande verdade estruturante da minha vida, afinal o que adianta tentar ganhar o mundo inteiro e perder o seu bem mais precioso.

Agradeço, aos meus pais, que foram os primeiros grandes incentivadores para que trilhasse o caminho das ciências jurídicas.

Agradeço, a minha admirável esposa Alba, que sempre esteve ao meu lado apoiando e incentivando para que pudesse concluir esta nova etapa na minha vida.

Agradeço, a minha amada filha Anna Sophia, que mesmo sendo tão nova, é um estímulo para o meu progresso acadêmico.

Agradeço, a comunidade Presbiteriana de Cabedelo que permitiu a minha dedicação ao curso.

Agradeço, a todos os professores e colegas da UEPB que contribuíram para o meu aprimoramento e perseverança.

Agradeço, ao meu orientador Dr. Antônio da Costa Neto, que com o seu notório saber, humildade, acessibilidade e preciosos apontamentos esteve ao meu lado me ajudando para que este projeto fosse concretizado.

Agradeço, a Banca Examinadora pelas correções e estímulos.