

Revista de  
**Direito Econômico e  
Socioambiental**

ISSN 2179-8214

Licenciado sob uma Licença Creative Commons



# **REVISTA DE DIREITO ECONÔMICO E SOCIOAMBIENTAL**

vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017 | ISSN 2179-8214

Periodicidade quadrimestral | [www.pucpr.br/direitoeconomico](http://www.pucpr.br/direitoeconomico)

Curitiba | Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCPR



## **A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica**

*Labor reform and contractual freedom: the right to work built from the purely economic perspective*

**Lourival José de Oliveira\***

Universidade de Marília (Brasil)  
lourival.oliveira40@hotmail.com

**Mayra Freire de Figueiredo\*\***

Universidade Estadual de Londrina (Brasil)  
mayraffigueiredo@yahoo.com.br

Recebido: 28/08/2017  
Received: 08/28/2017

Aprovado: 12/11/2017  
Approved: 11/12/2017

Como citar este artigo/*How to cite this article*: OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 2017. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.18405.

\* Docente dos Programas de Mestrado e Doutorado da Universidade de Marília (Marília-SP, Brasil). Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Advogado. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com

\*\* Aluna especial do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina (Londrina-PR, Brasil). Pós-graduada em Direito Constitucional Contemporâneo, Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Complexo Educacional Damásio de Jesus. Advogada. E-mail: mayraffigueiredo@yahoo.com.br

## Resumo

O presente estudo teve por objetivo analisar a Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista, especialmente quando tratou da liberdade contratual das partes na relação de emprego. O estudo se justificou diante das significativas inovações da nova legislação, que demonstram uma aparente inversão da lógica protecionista do Direito do Trabalho. O artigo foi conduzido pelo método hipotético-dedutivo, sendo inicialmente abordadas as várias concepções de trabalho e suas transformações dadas pelos novos processos produtivos. Após, foram destacados os principais impactos da reforma nas relações de trabalho, evidenciando também as novas formas de prestação de serviços originadas ou reguladas, como o teletrabalho e o trabalho intermitente. Constatou-se que a nova lei relevou outros parâmetros para o exercício da autonomia da vontade, ampliando as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado nas esferas coletiva e individual, em retrocesso social. Partiu da falsa premissa de que as partes da relação de trabalho se encontram em situação de igualdade fática, promovendo de forma quase dogmática a defesa da livre manifestação de vontade. O estímulo à livre negociação, como apresentada, certamente contribuirá para intensificar a precarização das relações laborais, em completa dissonância com a valorização do trabalho humano e em detrimento da dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** Estado social; administração pública; administração de garantia; responsabilidade; princípio da socialidade.

## Abstract

*In the present study was to analyze Law 13467/2017, the labor reform, especially when it dealt with the contractual freedom of the parties in the employment relationship. The study was justified by the significant innovations of the new legislation, which demonstrate an apparent reversal of the protectionist logic of Labor Law. The article was conducted by the hypothetical-deductive method, and initially the various conceptions of work and their transformations brought by the new productive processes. Afterwards, the main impacts of the reform on labor relations were highlighted, as well as the new forms of provision of services originated or regulated, such as teleworking and intermittent work. It was found that the new law revealed other parameters for the exercise of autonomy of the will, expanding the hypotheses of prevalence of the negotiated over the legislated in the collective and individual spheres, in social regression. It started from the false premise that the parts of the labor relationship are in a situation of phatic equality, promoting almost dogmatically the defense of the free expression of will. The incentive of free negotiation as presented will certainly contribute to intensify the precariousness of employment relationship, in complete dissonance with the valuation of human labor and to the detriment of the dignity of the human person.*

**Keywords:** Social state; public administration; guarantee administration; responsibility; sociality principle.

## Sumário

1. Introdução. 2. A concepção de trabalho e a reforma trabalhista. 3. A reestruturação produtiva e a ausência de proteção ao trabalho humano. 4. Liberdade contratual e o mito da autonomia da vontade do empregado na reforma trabalhista. 5. A consequência da reforma trabalhista e a violação da ordem constitucional. 6. Conclusão. 7. Referências.

## 1. Introdução

Em 13 de julho de 2017, o país assistiu a um real desmanche de direitos trabalhistas. Em tramitação acelerada e carente de diálogo com a sociedade – colocando em xeque inclusive sua legitimidade –, adveio a Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista. Dentre as principais inovações, destaca-se o favorecimento da liberdade contratual das partes, seja por consagrar a autonomia individual do empregado em diversos dos seus dispositivos ou ainda por institucionalizar a prevalência do negociado sobre o legislado, fortalecendo, ao menos em tese, a autonomia privada da vontade coletiva.

O empregado passa a ser tratado não como figura hipossuficiente da relação de emprego, que demande proteção especial, mas em situação de igualdade de condições com o empregador, podendo buscar seus anseios e firmar pactos individuais. Com a nova legislação, adota-se a figura do trabalhador “hipersuficiente”, autorizando-se que empregados com padrão financeiro mais elevado possam negociar diretamente com o empregador os mesmos direitos negociáveis pelos entes coletivos. A vulnerabilidade do trabalhador passa a ser adotada em seu aspecto estritamente econômico.

Mas a condição financeira do empregado seria motivo suficiente para relativizar o princípio protetor que constitui raiz de ser do Direito do Trabalho? Haveria na relação de emprego igualdade real, substancial, de modo a possibilitar ao empregado a negociação individual livre e justa?

Além disso, a Lei 13.467/2017 confere força à norma coletiva prevalente sobre a lei, ainda quando se estiver diante da supressão ou redução de direitos. Todavia, também na esfera das relações coletivas de trabalho, há de fato equivalência dos negociantes para que se reconheça a negociação coletiva como espaço de efetiva garantia de direitos e de melhoria das condições sociais dos trabalhadores?

É nessa linha, portanto, que o presente artigo será conduzido. Utilizando-se do método hipotético-dedutivo, tratará da Lei 13.467/2017 trazendo possíveis respostas aos questionamentos acima indicados. Diante da atualidade e relevância do tema, o estudo é necessário, visando apresentar uma análise crítica sobre a mudança de paradigmas trazida com a nova legislação, que atinge a base elementar do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da proteção.

Para introduzir o tema, em um primeiro momento, serão apontadas as principais teorias sobre a concepção de trabalho, demonstrando-se como têm se operado as transformações no mundo do trabalho. Conforme se perceberá, o trabalhador, no modelo de produção capitalista hodierno, relewa o trabalho como necessidade, sobrevivência, não havendo maiores espaços para outras manifestações do espírito.

Em seguida, o artigo analisará a Lei 13.46/2017 nos principais pontos em que enfatizou a liberdade contratual, com a ampliação das possibilidades de pactos individuais e pela norma negociada produzida pelos atores coletivos (sindicatos e empresas), para ao final evidenciar as incompatibilidades da reforma trabalhista com a ordem constitucional brasileira.

É que tanto na negociação individual quanto na negociação coletiva, em uma conjuntura de crise econômica, desemprego e relação de trabalho desprotegida contra a despedida arbitrária, não há manifestação de vontade livre, justa e legítima para propiciar a efetiva garantia de direitos fundamentais, de forma a melhorar as condições sociais dos trabalhadores.

## **2. A concepção de trabalho e a reforma trabalhista**

Como falar em dignidade no trabalho a partir dos paradigmas que são construídos para o trabalho humano? As premissas existentes para o trabalho humano são o máximo de exploração com o emprego do menor número possível de trabalhadores, conseguindo-se a máxima produtividade. Trata-se do pensamento econômico sem ética. Como estabelecer o diálogo entre o econômico e os objetivos perseguidos pelo Direito? Qual deve ser a genuína concepção de trabalho enquanto um bem social tratado como um direito fundamental?

A defesa que se fazia a respeito da tecnologia, ou seja, se ela poderia libertar o homem do trabalho dando a ele condições de ter um maior tempo

para o lazer e para a sua família, acabou se perdendo em face da dura realidade atualmente vivida. Em outras palavras e parafraseando a historiadora Marilena Chauí (2000): “o sonho acabou”.

Com o progresso tecnológico tornou-se mais distinto, principalmente após a II Grande Guerra Mundial (1939-1945), a diferença entre empregar a tecnologia de forma criativa e empregá-la de forma destrutiva. Também começou a despontar o significado de avanço científico, tecnológico, aumento do consumo e felicidade social ou desenvolvimento humano. Para o consumo de determinado aparelho doméstico, por exemplo, em um primeiro momento criou a utopia da felicidade ou da realização pessoal, que aos poucos desaparecia, talvez pela facilidade que foi sendo construída do acesso àquele mesmo aparelho ou pelas inovações que se apresentavam, criando novas ansiedades e novos desejos.

Dessa feita, a “manipulação” sofrida a partir do trabalho se estendeu para a manipulação quanto ao objeto de consumo. Com isso, iniciou-se uma sociedade de massa, uma espécie de tentativa de uniformização contínua, vencendo diferenças culturais/históricas e expandindo-se sem limites de fronteiras, o que se traduz na expressão imposição de um novo modo de vida. “O trabalho e o consumo são apenas dois estágios do mesmo processo, imposto ao homem pela necessidade da vida” (ARENDR, 2010, p. 156).

Essa construção nasceu no século XIX, em torno do trabalho assalariado, crescendo para uma paixão desmedida pelo trabalho, como se esse representasse a própria essência do ser humano que não pode existir sem estar trabalhando. Tal concepção contou em grande parte com doutrinas religiosas, sem aqui entrar a fundo no estudo dessas variadas doutrinas.

Dessa paixão pelo trabalho surgiram as seguintes situações concretas: a necessidade da dupla jornada, que foi crescendo no mesmo compasso em que os salários foram reduzidos; a participação da mulher de forma maciça no mercado de trabalho, como que com isso houvesse a sua libertação, inclusive de ordem sexual; a polivalência do trabalhador como sinônimo de algo moderno e qualificado, sem aqui mencionar outros exemplos clássicos que se seguiram, a partir do momento que o trabalho passou a ser o principal objetivo a ser alcançado.

Ocorre que a própria noção de trabalho tem sua classificação. Em um primeiro plano vem o trabalho permanente, estável, que pode promover a tranquilidade de sobrevivência. E aquele fragilizado, que no caso se

encontram os sujeitos a qualquer forma de trabalho por meio de incessantes processos de adaptação e de reengenharia. Processos esses que consomem ou modificam postos de trabalho, tornando-os fragmentados, de curta duração e mal remunerados.

O homem do século XXI, no Brasil, quer ter um ofício de qualidade, considerado como tal aquele cuja fonte é estável, exemplificado como o trabalho advindo principalmente do setor público em determinadas carreiras.

Acontece que, impregnado por todo este culto ao trabalho, atualmente, muito mais do que nos séculos XIX e XX, o ser trabalhador se aliena, se individualiza, se consome e se torna ignorante do próprio ser social que representa. Ao mesmo tempo em que a busca do trabalho de boa qualidade guarda no seu interior a busca pela melhoria das condições de vida. O trabalhador não percebe que já se encontra, na maioria das vezes, exercendo um trabalho que lhe rende a miséria, o sofrimento, não lhe produzindo qualquer reconhecimento social ou bem-estar.

É a racionalização extrema do trabalho que pode ser sentida quando se abatem as chamadas crises econômicas financeiras. Nelas, os primeiros resultados concretos foram a extinção de postos de trabalho ou a redução da qualidade no trabalho, intensificando a precariedade das suas condições.

A teoria marxista compreende que o poder libertador advirá do trabalho, na medida em que a classe trabalhadora é o sujeito que detém o poder de transformar a sociedade. O proletariado seria por assim dizer o sujeito para criar uma nova sociedade, uma nova forma de se prover a vida. Agora, a questão que se coloca é: como alcançar este intento dentro das condições em que hoje se encontra o trabalho, em especial pela crescente substituição do trabalhador pelas máquinas?

Essas máquinas conseguem produzir por menores custos, contribuindo assim fortemente para um crescimento quantitativo do número de mercadorias e bens que são encontrados no mercado. A superprodução acaba por influenciar ainda mais o mercado de trabalho, que de certa forma torna-se a viga mestra que embala um novo sonho: somente com muita produção e acelerando-se o consumo é que se constrói uma sociedade menos desigual e mais livre.

Em outras palavras, o crescimento econômico é o fator necessário para a liberdade humana. Souza (1997, p. 174-177) explica que na teoria de Joseph Schumpeter existe uma abordagem do dinamismo da oferta sem

supervalorizar as taxas de salários e os níveis de demanda efetiva. O crédito do desenvolvimento se dá ao empresário inovador, que atualiza novos produtos e novos métodos de produção em prol da valorização da economia.

Na verdade, o que se desperta com essas afirmativas é a pura intenção do lucro, da maior concentração de capital, das antigas recomendações feitas por economistas, agora presos e transmudados para conceitos voltados à era da modernidade. Talvez possa ser afirmado, sem qualquer cientificidade, que se está para atingir o maior nível de exploração nunca visto na história. Até que ponto a crise econômica não foi construída como parte dessa articulação de superexploração do trabalho humano? A resultada maior dessa chamada crise financeira já ocorreu e afetou em demasia as condições em que o trabalho humano é prestado. Nessa direção, o trabalho que passou a ser produzido perdeu ainda mais a sua condição de valorizar o trabalhador.

Como já se afirmara em Marx (2011, p. 112), em realidade não distante da atual, “a realização do trabalho surge de tal modo como desrealização que o trabalhador se invalida até à morte pela fome”. De tal forma, vem em descompasso com os princípios essenciais que nutrem a Constituição Federal, em especial a respeito da organização econômica (artigo 170). Referidos princípios são contrários à obsessão pelo trabalho. O homem não vive para trabalhar.

Da forma como o trabalho se encontra colocado, não existe espaço para qualquer outra atividade humana a não ser trabalhar em tempo integral, não restrito às 08 horas diárias, considerando as duplas jornadas, o duplo emprego, as rotinas “free lance” e outros modos de prestação de serviços, como o “contrato de trabalho intermitente” ou o trabalho prestado através de uma pessoa jurídica, esses últimos fortalecidos pela reforma trabalhista. Como pensar, como criar, como interagir socialmente de forma criativa, de acordo com os novos métodos ou padrões de produção apresentados?

Ao que parece, vive-se de fato a alienação humana de forma completa, se é que aqui pode ser empregado esse termo. O trabalho pela sobrevivência e o medo do desemprego castram qualquer perspectiva do trabalhador de promover os seus anseios na condição de ser humano. E sobrar algum outro anseio a não ser a sua sobrevivência para continuar vendendo sua força de trabalho? Como falar em humanização em um tempo no qual o esforço pela sobrevivência é cada vez mais cobrado? Afinal, “o

capital não pergunta pela duração de vida da força de trabalho (...) o que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo da força de trabalho que, numa jornada de trabalho, pode ser feito fluir” (MARX apud ANTUNES, 2013, p. 21).

Fala-se em busca ou preservação da liberdade no trabalho dentro do modo de produção atual. Mas talvez não se deva deixar que todo o esforço do ser humano seja empreendido no trabalho para sua sobrevivência. A ele deveria ser reservado um tempo, o que implica a redução das jornadas. Sem tempo disponível, como produzir algo? Como refletir socialmente? Como na Grécia Antiga, presumia-se a necessidade de abolir o trabalho daqueles que pensam para que pudessem pensar.

É o sentido contrário daquilo que se está construindo atualmente no mundo do trabalho. Primar pela valorização da arte, da música, da filosofia, mudar o trato que se dá às informações que são recebidas. Esses são os primeiros passos para a libertação do homem do jugo do trabalho.

Existem aqueles que ainda defendem a possibilidade de associar o trabalho, só que de qualquer tipo, a algo prazeroso e criativo, com a consequente geração de um tempo livre em face do incremento da tecnologia (DE MASI, 2000). Porém, o tempo livre é a base para a geração do trabalho criativo, que diante da rotina empresarial empregada está cada vez menor. Ou misturar o trabalho com o lazer, com o estudo, de tal maneira que não se soubesse quando começa um ou termina o outro.

A grande questão é que não é mais possível a vida contida somente no trabalho. Deve-se buscar a reorganização do que hoje é apresentado, como um novo modelo de vida, baseado na premissa da existência de um tempo livre, a ser chamado de um labor inteligente. O trabalho constitucionalmente apreendido pressupõe esse tempo livre a partir do momento que através dele deve-se, por exemplo, prover o lazer, na forma como se encontra no artigo 7º, IV da Constituição. Ou, ainda, quando no artigo 226 do mesmo diploma estabelece a família como base da sociedade, sob a proteção do Estado. Como manter laços familiares sem a existência de um tempo livre? Como realizar a assistência à criança sem a existência de um tempo livre?

Tem-se nos dias atuais um verdadeiro culto ao trabalho, sendo tomado como o único espaço existente na vida, impedindo outras manifestações sociais e sendo dessa forma inconstitucional. O trabalho somente como fator de produção é inconstitucional. Significa que deva haver uma mudança urgente na atual lógica da produção, com a realização

concreta do contido no artigo 170 da Constituição Federal, o que de fato não é o objetivo buscado pela propalada reforma trabalhista no Brasil.

### **3. A reestruturação produtiva e a ausência de proteção ao trabalho humano**

A concepção de trabalho remete ao estudo dos modelos adotados na evolução do sistema capitalista, com destaque para a passagem do fordismo para o toyotismo. Nessa ótica, o presente capítulo visa apresentar as transformações do mundo laboral e suas consequências na proteção do trabalho humano.

O mundo do trabalho assistiu a uma série de transformações com o passar dos anos, com intensidade a partir da década de 1980. “Em uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital” (ANTUNES, p. 23). Surgem novos processos de trabalho, marcados pela substituição da produção em série e em massa dando lugar à flexibilização da produção. Outros padrões de busca de produtividade são pretendidos (ANTUNES, p. 24).

Uma nova ordem produtiva emergia. Além do que a globalização já ecoava nas relações de trabalho, ensejando a descentralização dos ciclos produtivos. A interconexão de atividades empresariais, o “self-employed” e o trabalho a domicílio controlado por instrumentos informatizados destacam-se entre os impactos da globalização. Somando-se a isso, os processos produtivos passaram a se internacionalizar. As grandes corporações industriais se disseminam, o comércio exterior e o fluxo internacional de capitais se intensificam. “Na esteira da revolução da informática e da potenciação dos meios de comunicação e transporte, as empresas transnacionais escolhem em que país produzir cada fração dos seus produtos mediante a compra da mão de obra mais barata” (MELHADO, 2006, p. 32-33).

Nesse cenário, originam-se novas técnicas de gerenciamento da produção e de controle social do trabalho, com o sistema fordista substituído pela “japonização” ou “toyotização” (MELHADO, 2006, p. 33). Ricardo Antunes (2003, p. 34) sintetiza o toyotismo revelando seus traços constitutivos básicos. Destaca que, ao contrário do fordismo, que tinha em

sua base a produção em massa, pela linha de montagem e produtos homogênicos, a produção no toyotismo é conduzida conforme a demanda, “é variada, diversificada e pronta para o consumo” (ANTUNES, 2003, p. 26).

Busca-se a produção no menor tempo com a melhor qualidade, exigindo que o processo produtivo seja flexível e o empregado multifuncional, relevando a especialização e o trabalho em equipe. A ideia é de “just in time”, com “o melhor aproveitamento possível do tempo de produção” (ANTUNES, 2003, p. 33-34).

Ricardo Antunes (2003, p. 36) cita outras mudanças no trabalho imprimidas pelo toyotismo. Exigia-se um número mínimo de trabalhadores, submissão a horas extras, trabalhadores temporários e subcontratação: “o ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras”. Aponta, ainda, que o modelo japonês possibilita ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalho. O trabalhador “deve pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho” (ANTUNES, 2003, p. 42).

Desse processo, ainda exsurtem efeitos sobre a subjetividade dos trabalhadores e seu poder de organização, o que recai também sobre o sindicalismo. Os sindicatos, que antes atuavam para o “controle social da produção”, aderem ao “acrítico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem”. Passam a operar “uma aceitação também acrítica da social-democratização (...) debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal” (ANTUNES, 2003, p. 43).

José Claudio Monteiro de Brito Filho (2016, p. 20) destaca a desconcentração adotada como regra pelas empresas, que transferem a terceiros parte de sua atividade. Como resultado, a quantidade de trabalhadores nas indústrias diminui, retirando dos sindicatos a principal base de relacionamento com seus trabalhadores: o “chão da fábrica” (BRITO FILHO, 2016, p. 20).

Noutras palavras, Rodrigo de Lacerda Carelli (2014, p. 37) afirma que os sindicatos, dentro dessa passagem, já não têm “poder de agregação e não conseguem resistir às mudanças, por mais profundas e massacrantes que sejam para o trabalhador”. Citando Giovanni Alves, resume a transição do fordismo para o sistema de acumulação flexível ou toyotismo afirmando que já se verificavam problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo

de larga escala e de longo prazo nos sistemas da produção em massa característico do modelo fordista, de sorte que “impediam o crescimento do capital, gerando uma contra-revolução deste pela busca de flexibilidade” (ALVES apud CARELLI, 2014, p. 38).

O traço distintivo do novo regime de acumulação do capital é, afinal, a transição da rigidez para a flexibilidade, “com essa palavra definem-se todos os sonhos do atual capitalismo, que deseja a qualquer custo a flexibilidade de tudo aquilo que o impede ou atrasa na sua obtenção de lucros” (CARELLI, 2014, p. 42).

A diminuição da classe operária industrial tradicional, a expansão do trabalho assalariado com a ampliação do “assalariamento no setor de serviços”, a expansão do trabalho parcial, precário, subcontratado, igualmente, marca esse processo. Acrescentem-se a intensificação da terceirização e o aumento do desemprego estrutural, consequências que agora assumem dimensão global (ANTUNES, 2003, p. 51).

O trabalho humano e a organização de trabalho sofrem, portanto, significativas mudanças decorrentes da reestruturação produtiva e do novo regime de acumulação do capital. Com um objetivo claro: “a redução dos custos do trabalho e a subjugação dos trabalhadores ao domínio econômico do capital” (CARELLI, 2014, p. 46).

Octavio Ianni (p. 5), abordando as transformações do mundo do trabalho, ainda ensina:

O padrão flexível de organização da produção modifica as condições sociais e as técnicas de organização do trabalho torna o trabalhador polivalente, abre perspectivas de mobilidade social vertical e horizontal, acima e abaixo, mas também intensifica a tecnificação da força produtiva do trabalhador, potenciando-a. O trabalhador é levado a ajustar-se às novas exigências da produção de mercadoria e excedente, lucro ou mais-valia. Em última instância, o que comanda a flexibilização do trabalho e do trabalhador é um novo padrão de racionalidade do processo de reprodução ampliada do capital, lançado em escala global.

No caso do Brasil, em meados de 1950, o padrão de acumulação se estruturara na superexploração da força de trabalho, com baixos salários e jornada de trabalho prolongada. Nos anos seguintes, o país começava a sofrer os reflexos da nova divisão internacional do trabalho, com práticas

“toyotistas”, especialmente pela adoção das formas de subcontratação e terceirização. A flexibilidade de contratação vinha para ocasionar a precarização dos empregos e dos salários e a redução de direitos sociais (ANTUNES, 2004, p. 17-21).

Conforme se observa, diante dos avanços da tecnologia, pela informática, robótica e automação, por meio de novos processos produtivos e de organização do trabalho, intensificados pela globalização e pela mundialização da economia, a flexibilidade atingiu as relações laborais. Na busca pela incessante lucratividade, também marcada pela alta competitividade, o trabalho humano, nessa conjuntura, passa a preferir ao trabalho temporário, terceirizado, especializado, à distância, em indissociável precarização das relações trabalhistas. A proteção do labor humano, portanto, se esvai. E, nesse ínterim, a reforma trabalhista dá conta de que, definitivamente, o processo chegou ao país.

A conclusão parcial aqui apresentada é extraída principalmente a partir da ampliação da liberdade de contratar, que continuamente será proporcionada pelos novos parâmetros contratuais assumidos pela reforma, não importando se no plano individual ou coletivo. Pela quebra dos princípios basilares que justificam a intervenção do Estado naquelas situações em que se torna impossível sustentar objetivos primários ressaltados pela própria ordem privada, como é o caso do cumprimento da função social dos contratos, exteriorizada, essencialmente, no artigo 421 do Código Civil, contrariado pela reforma no seu conjunto.

Observa-se que a principal das consequências produzidas pela inobservância da função social dos contratos é a própria ofensa a interesses sociais, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana. No caso do contrato de trabalho, a ofensa será para o empregado contratante e para toda a sociedade, afetando diretamente a função social da empresa, o princípio da livre iniciativa e até o próprio direito do consumidor.

Em palavras curtas, conforme se verá adiante, a função social do contrato é norteadora por princípios constitucionais, em especial os que fazem parte da ordem econômica (artigo 170 da CF). Trata-se de uma relação direta, sem intermediário, entre o Código Civil e a Constituição Federal, traduzido também no princípio constitucional da solidariedade. De acordo com os novos parâmetros adotados pela reforma trabalhista, o individualismo será predominante para a relação contratual de emprego.

#### 4. Liberdade contratual e o mito da autonomia da vontade do empregado na reforma trabalhista

No embate entre capital e trabalho, as transformações no mundo laboral atraem a regulamentação do direito nos mesmos moldes. A modernização dessas relações requer, em uma abordagem econômica, a modernização da legislação trabalhista. Contudo, qualquer pensamento de alteração da legislação do trabalho, nessa perspectiva de mudanças, exige a manutenção da raiz axiológica do Direito do Trabalho, de proteção à condição humana do trabalhador.

Aldacy Rachid Coutinho (2016, p. 13) destaca a função primordial do Direito do Trabalho:

A função precípua do Direito do Trabalho (...) reside em criar limites ao Capital, por meio do reconhecimento de direitos aos trabalhadores, fixando pautas de conduta para que a exploração seja controlada, mínima e restrita ao trabalho enquanto força e, ainda, não espoliativa e não violadora da dignidade da pessoa humana, mediante a incorporação de direitos fundamentais sociais nas relações interprivadas obrigacionais, rechaçando o exercício do poder arbitrário exercido sobre a pessoa (COUTINHO, 2016, p. 13).

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de reforma trabalhista, que trouxe profundas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), parece caminhar em sentido oposto. Em primeiro lugar, por restringir a intervenção do Estado, quer pela inibição do Poder Judiciário no controle de cláusulas normativas (artigo 8º, §3º), quer pela institucionalização da prevalência do negociado sobre o legislado (especialmente artigo 611-A). Ainda, porque esfacela, sem exageros, o princípio protetor, desconsiderando a real vulnerabilidade do trabalhador para equipará-lo, de certa forma, à figura do empregador.

Com as alterações, em vários dos dispositivos da mencionada lei, a hipossuficiência do empregado passa a ser tratada estritamente no aspecto econômico. A afirmação é confirmada pela ideia de se reduzir a incidência da proteção ao trabalhador que não esteja em situação de inferioridade econômica. Esquece-se, com isso, que a noção de hipossuficiência não se resume à condição financeira do empregado, mas se complementa pelo seu

estado de sujeição na relação de emprego. O empregado se sujeita ao poder de quem detém o Capital, o que justifica a proteção.

A simples “igualdade” econômica entre empregado e empregador não autoriza a retirada da proteção que sustenta o Direito do Trabalho. Até porque, mais uma vez recorrendo aos ensinamentos de Aldacy Coutinho (2016, p. 53), “desde muito sequer se reconhece na contratualidade o dogma da autonomia da vontade, senão a vontade como impulso em uma perspectiva de autonomia privada/pública”. Significa dizer que o trabalhador atua conforme o poder e não com o querer (COUTINHO, 2016, p. 53).

Afonso García, citado por Plá Rodriguez (2000, p. 66), manifesta-se sobre a autonomia da vontade na seara da relação de emprego:

As limitações à autonomia privada têm, pois, no plano jurídico trabalhista, um significado evidente: representam o restabelecimento necessário dos pressupostos iniciais sobre os quais se deve aventar a possibilidade dogmática do contrato, isto é, o princípio da igualdade das partes. Porque é então, e unicamente então, que se pode exigir o respeito mútuo de uma parte às condições por ela mesma aceitas (GARCÍA apud PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 66).

Não nessa perspectiva, todavia, se orientou o legislador. No artigo 611-A, a Lei 13.467/2017 ampliou o campo da negociação coletiva para autorizar a sobreposição do negociado sobre a lei em vários pontos. Autoriza que a convenção coletiva e o acordo coletivo prevaleçam sobre a lei quando dispuserem, por exemplo, sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalos intrajornadas com limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas. Ainda oportuniza a negociação do teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, entre outras matérias.

Na sequência, acrescenta o Art. 611-B para trazer rol de direitos que exclusivamente não podem ser suprimidos ou reduzidos pela norma coletiva. Dentre aqueles já abarcados no texto constitucional do artigo 7º ou que constituam, indiscutivelmente, patamar civilizatório mínimo do empregado, como a identificação profissional (DELGADO, 2015, p. 1421), destacam-se o valor nominal do décimo terceiro salário, o número de dias de férias, a liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança

ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, tributos e outros créditos de terceiros.

Em sentido oposto à Súmula 437, item II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o parágrafo único do mesmo dispositivo ainda dispõe que regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Some-se que não apenas ampliou o campo da negociação coletiva, possibilitando redução de direitos, como reduziu o poder de análise da Justiça do Trabalho. Conforme artigos 611-A, §1º e 8º, §3º da Lei 13.467/2017, 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 do Código Civil.

Ainda, não somente deverá se pautar nos vícios do negócio jurídico. Mas, como previu o legislador no mesmo parágrafo único, a Justiça do Trabalho deverá se balizar pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Esta, conforme lição de Amauri Mascaro (2015, p. 173), deve ser compreendida como “uma noção que traduz a capacidade originária dos atores profissionais de produzir normas jurídicas, engajando trabalhadores”, em favorecimento ao direito à livre negociação.

Ivani Contini Bramante (2015, p. 458) ainda comenta, chamando de “autonomia privada normativa coletiva” o resultado da combinação de direitos de guarida constitucional, como a livre iniciativa econômica e a livre iniciativa normativa (artigo 1º, IV), o direito à negociação coletiva (artigo 8º, VI) e o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, XXVI). De fato, o ordenamento jurídico “reconhece aos grupos sociais intermediários o poder de regular os próprios interesses do mesmo modo que ocorre com os indivíduos singulares” (SANTORO-PASSARELLI apud SILVA, 2007, p. 141).

O legislador estendeu as hipóteses do artigo 611-A também para além das relações coletivas. De acordo com o parágrafo único do artigo 444, as questões previstas no citado artigo poderão ser livremente estipuladas entre empregador e empregado, caso este seja portador de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, “hipersuficiente”. Vale o destaque que, com a nova redação, a livre

estipulação, isto é, o acordo individual ajustado nesses termos terá preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Em outras passagens, dispõe a lei que, por meio de acordo individual, empregado e empregador poderão ajustar banco de horas com compensação em até seis meses (artigo 59, §5º), o que vai à contramão do entendimento pacificado pelo TST na Súmula 85, item V, enunciado segundo o qual a compensação de jornada na modalidade banco de horas apenas poderia ser instituída via negociação coletiva. Será lícita, do mesmo modo, a compensação mensal de jornada por acordo individual, inclusive o tácito, em dissonância com o item I do enunciado da Súmula 85, que exige a forma escrita.

Igualmente contrária ao posicionamento até então pacífico no TST foi a inovação quanto à jornada em regime de 12x36 apresentada pelo artigo 59-A. Antes tratada como excepcionalidade pela Súmula 444, apenas quando prevista em lei ou ajustada exclusivamente por norma coletiva, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, torna-se possível de ser estabelecida mediante acordo individual escrito. A remuneração passa a abranger o pagamento, inclusive, de feriados e prorrogações de horário noturno.

O teletrabalho será pactuado pelo trabalhador com o empregador, mais uma vez, por pacto individual. O Art. 75-C disciplina que o contrato individual, nessa modalidade, deverá ser expresso, o qual especificará as atividades realizadas pelo empregado. Na sequência, artigo 75-D, prevê a nova legislação que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho serão previstas no instrumento. O reembolso de despesas arcadas pelo empregado será também tratado diretamente com o empregador.

Outro ponto de destaque é o artigo 507-B, tornando faculdade para empregado e empregador, seja na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Nesse caso, com a participação do sindicato profissional da categoria. Conforme parágrafo único, o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo trabalhador, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Como determina o artigo 507-A, torna-se possível a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem para os contratos individuais de

trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Exigindo-se, apenas, a iniciativa do empregado ou sua concordância expressa, pacificando antiga discussão sobre o tema da arbitragem nas relações individuais de trabalho, que antes se esbarrava no princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, o qual “imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato” (DELGADO, 2015, p. 1545).

Destaquem-se, ainda, os descansos destinados ao período de amamentação pela mulher, até que o próprio filho complete seis meses de idade. Com a reforma trabalhista, os horários de descanso serão definidos entre a trabalhadora e o empregador (§2º do artigo 396). E, indo além, prevê que o contrato individual de trabalho poderá ser ajustado para a prestação de trabalho intermitente, mediante forma escrita (artigo 443, caput combinado com artigo 452-A). O trabalho intermitente que, para a Lei 13.467/2017, caracteriza-se pela prestação de serviços desenvolvida com subordinação, não contínua, se operando em alternância de períodos de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção dos aeronautas (artigo 443, §3º).

Para Souto Maior (2017), a ampliação das possibilidades de acordos individuais retoma a lei de locação de serviços, superada desde o compromisso assumido com o tratado de Versalhes, em 1919. O trabalho intermitente, somado à permissão de redução de direitos pela negociação coletiva, notadamente, à ampliação da jornada de trabalho, impulsiona a substituição de empregos efetivos para precários e com salário menor. Além disso, impõe maior vulnerabilidade aos trabalhadores, já afligidos pelo desemprego estrutural. Potencializam-se as más condições de trabalho, tornando o ambiente laboral campo propício para o desenvolvimento de assédio moral e de doenças de trabalho (SOUTO MAIOR, 2017).

Os dispositivos legais acima apresentados servem para evidenciar que o trabalhador, para a lei nova, é visto como se estivesse em paridade de armas com o empregador, em liberdade para pactuar as condições de trabalho. Eleva-se o pacto escrito e individual, estabelecido diretamente com o empregador, como se o empregado, em exercício da autonomia da vontade, pudesse manifestar sua vontade livre. Um mito, visto que “não há

liberdade em um sistema que obriga a venda da força de trabalho como forma de sobrevivência” (SOUTO MAIOR, 2013, p. 2013).

Em paráfrase a Darcy Ribeiro (1972, p. 54), com a evolução legislativa trazida pela reforma, o trabalhador não experimenta um processo civilizatório como ascensão a outra etapa da evolução humana – se é que se possa falar em evolução ou em qualquer sentimento de civilidade. Ao contrário, o empregado experimenta o processo como “dominação despótica” dos defensores da nova lei, que os priva de sua autonomia, não lhes permitindo conhecê-la na prática de forma justa.

Com isso, percebe-se que a reforma trabalhista, que tanto evidenciara a autonomia da vontade do empregado como se a esse fosse possível exercer livremente suas aspirações, esvazia a matriz principiológica da qual erigiu o Direito do Trabalho, justamente a proteção e a regulação estatal. Ocorre que a proteção não se justifica apenas em razão da vulnerabilidade econômica do empregado, mas é necessária diante da situação de poder que tanto diferencia a relação de emprego das demais relações jurídicas. O Direito do Trabalho só tem sentido quando se constituir em instrumento de proteção, com a estratégia de incorporar desigualdades para reduzir desigualdades (VIANA, 2001, p. 157).

Assim, tendo que o princípio protetor, raiz de ser do Direito do Trabalho, visa a exatamente corrigir o desequilíbrio averiguado entre as partes, se compatibilizando com os objetivos da República Federativa do Brasil, em especial, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos sem preconceitos e outras formas de discriminação, conclui-se que a Lei 13.467/2017 nada mais é do que atentatória à própria ordem constitucional.

## **5. A consequência da reforma trabalhista e a violação da ordem constitucional**

Em 23/12/2017, o projeto de lei que originou a reforma trabalhista era apresentado na Câmara dos Deputados, iniciando sua tramitação. Em 11/07/2017, aproximados sete meses após, seguia à sanção presidencial. De forma apressada e sob o argumento de que seria preciso modernizar a legislação trabalhista como impulso à geração de empregos para salvar o país da crise econômica, adveio a Lei 13.467/2017 publicada em 13/07/2017.

Mas haveria crise econômica de modo a permitir o atentado contra as próprias raízes do Direito do Trabalho? A resposta se auxilia das palavras de Jorge Luiz de Souto Maior:

Não há crise econômica, portanto, que possa nos remeter ao passado em termos da compreensão da dignidade humana, pois o conhecimento é, necessariamente, evolutivo. Neste sentido, se há uma crise que fundamente o argumento da retirada de direitos trabalhistas, para socorrer os capitalistas, trata-se de uma crise educacional, que desconsidera o conhecimento em torno da história da humanidade, ou de uma crise moral, que não requer explicações (SOUTO MAIOR, 2013, p. 12).

Com esse anseio, não há como sustentar as inovações trazidas com a nova lei sem se vislumbrar incompatibilidades com a ordem constitucional. Não é demais lembrar que a Constituição de 1988, no artigo 1º, incisos III e IV, alçou a fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Ao mesmo tempo, estabeleceu no artigo 170, como base da ordem econômica, a valorização do trabalho humano, considerado como condição de existência digna do indivíduo e alcance da Justiça Social. O trabalho, na forma do texto constitucional (artigo 193), constitui ainda primado da ordem social, sendo o trabalho um direito fundamental social e, nessa condição, protegido contra o poder de reforma (artigo 6º e artigo 60, §4º, IV).

A Constituição reconheceu, portanto, a centralidade do trabalho na vida pessoal e comunitária do indivíduo, garantindo a “essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social” (DELGADO, 2007, p. 15). Reconheceu, pois, o trabalho como condição de vida digna e, por isso mesmo, na lógica constitucional, deve ser interpretado de forma indissociável da dignidade da pessoa humana.

Conforme antes mencionado, são profundas as alterações no texto da CLT em relação à liberdade contratual do trabalhador, conferindo força à autonomia da vontade individual. Quando representado pelo sindicato da categoria profissional, dando espaço à autonomia coletiva, as inovações não são menos inquietantes, especialmente pela inserção do artigo 611-A com a ampliação das hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado.

Não se desconsidera a importância da negociação coletiva para a adequação de condições de trabalho e solução de conflitos coletivos trabalhistas. Contudo, importante frisar que, no âmbito da relação entre os entes coletivos, há de se prestigiar a autonomia privada coletiva em comunhão com o princípio da equivalência entre os negociantes. Trata-se de princípio igualmente informador do Direito Coletivo do Trabalho, segundo o qual os sindicatos possuem a mesma equivalência jurídica e econômica, atuando em igualdade. Em tese, a igualdade jurídica entre os entes coletivos geraria a isenção de retaliação ou perseguições que sofreriam os empregados se atuassem sozinhos na negociação (BOMFIM, 2015, p. 1.233). Por essa razão, com a representação dos sindicatos, prevaleceria a igualdade fática possibilitando a negociação adequada.

Porém, haveria igualdade entre os sindicatos de tal forma a possibilitar, na prática, legítima e efetiva autonomia coletiva? No cenário brasileiro, em que sequer existe plena liberdade sindical, seria apropriada autorização legislativa para ampliar as possibilidades de prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para redução de direitos? Amparando-se nas considerações de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), a resposta é certamente negativa.

Em momentos de crise econômica mais acentuada, ameaça de desemprego e dispensa coletiva, não há pleno poder de negociação dos trabalhadores organizados em sindicatos, visando à melhoria ou manutenção das condições sociais, em atenção ao que consagrado no artigo 7º, caput da Constituição. Em decorrência desta conjuntura de instabilidade e fragilidade, autorizar que prevaleça a norma negociada sobre a lei é acentuar a vulnerabilidade da classe trabalhadora, já desfavorecia, em face do setor econômico (GARCIA, 2017), favorecendo a livre iniciativa sem concordância prática com os valores sociais do trabalho.

Do mesmo modo, o relevo à autonomia individual trazido com a Lei 13.467/2017 não convence. Em uma relação jurídica marcada pela sujeição do trabalhador ao poder do empregador, aliada ao mesmo contexto de desemprego<sup>1</sup> e relações de emprego desprotegidas contra a despedida imotivada, a dita liberdade contratual não prevalece, não havendo espaço, no terreno dos fatos, para a autonomia da vontade obreira.

---

<sup>1</sup> Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), levantados no primeiro semestre de 2017, a taxa de desocupação no país supera 13%, representando mais de 13 milhões de pessoas. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm)>. Acesso em: 09 dez. 2017.

Portanto, parece evidente que a importância dada à livre estipulação pelo empregado diretamente com o empregador, demonstrada pela ampliação das possibilidades de pactos individuais, não tem outra intenção senão prestigiar tão somente a livre iniciativa e os interesses dos detentores do poder econômico. A consequência é o ataque à valorização do trabalho, princípio basilar da ordem constitucional brasileira, pois se inexistente igualdade substancial entre as partes, preponderando condições prejudiciais estipuladas pelo empregador e mascaradas pela suposta concordância do empregado, não há resultado outro que não a precarização das relações de trabalho, em prejuízo da dignidade humana, mas agora legitimadas pela nova lei.

O Ministério Público do Trabalho já se posicionou sobre a liberdade contratual individual relevada pela reforma. Ao analisar as disposições do artigo 444, parágrafo único, combinado com o artigo 611-A, acima citado, afirmou se tratarem de “derrogação pura e simples de qualquer proteção jurídico-trabalhista quanto aos principais elementos da relação trabalho subordinado” (2017, p. 33-34).

O trabalhador com curso superior e salário mensal igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social poderá dispor sobre jornada de trabalho, registro de jornada, intervalos, remuneração por produtividade, trabalho em feriados, grau de insalubridade, trabalho extraordinário, inclusive em atividades insalubres. Tais possibilidades, porém, representam derrogação contra “toda estrutura normativa constitucional que garante proteção social ao trabalho subordinado assentada nos princípios da justiça social, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana”. Dessa estrutura deriva “mandado constitucional de relativização da autonomia de vontade das partes no contrato individual de trabalho subordinado, por meio de normas cogentes, com vistas a garantir um patamar mínimo de proteção social e jurídica” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017, p. 34).

O órgão ministerial ainda concluiu pela inconstitucionalidade da autorização legislativa sobre a livre negociação do conteúdo do contrato de trabalho subordinado, em patamar inferior ao previsto na lei (artigo 7º, I da Constituição) ou na negociação coletiva (artigo 7º, XXVI da Constituição), visto que Constituição admite flexibilização de direitos expressamente pela negociação coletiva e não por acordo individual.

A ampliação das hipóteses de negociação livre e individual sobre a jornada de trabalho, especialmente, merece destaque. E não apenas quando o trabalhador se enquadrar como “hipersuficiente”, mas igualmente quando este firmar banco de horas de até seis meses ou dispuser sobre trabalho intermitente, independentemente da atividade exercida. Afora o teletrabalho, que sequer se insere no capítulo da duração do trabalho previsto na CLT.

A superioridade econômica do empregado não autoriza o afastamento do direito ao descanso, ao lazer, ao usufruto da vida privada. Como bem destacou Souto Maior (2003, p. 9), ao tratar, certa feita, dos “altos empregados” e do direito à desconexão, o resultado é “uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna”. Importante se reconhecer o estado de sujeição desses mesmos empregados, ainda que possuam elevado padrão financeiro:

Parece-me que um primeiro e importante passo a ser dado na direção da humanização das relações de trabalho dos altos empregados é reconhecer que, mesmo tendo alto padrão de conhecimento técnico e sendo portadores de uma cultura mais elevada que o padrão médio dos demais empregados, não deixam de depender economicamente do emprego (aliás, há uma dependência até moral ao emprego, dada a necessidade natural de manutenção do seu status social) e que, por conta disso, submetem-se às regras do jogo capitalista para não perderem sua inserção no mercado. Sua sujeição às condições de trabalho que lhe são impostas pela lógica da produção é inevitável (SOUTO MAIOR, 2003, p. 8).

Nesse ponto, válido frisar que a limitação da jornada de trabalho se funda em razões de ordem fisiológica, tendo o objetivo de tutelar a integridade física e psíquica do trabalhador, evitando-lhe a fadiga e o estresse que, ao final, levam ao adoecimento. Além disso, o empregado descansado tem melhor rendimento, o que interessa inclusive ao Capital. Finalmente, a duração do trabalho razoável serve para propiciar ao empregado o convívio social e familiar (BARROS, 2010, p. 661-662).

Ricardo Antunes (2013, p. 21), sobre a compreensão da jornada de trabalho em Marx, revela:

Portanto, a produção capital – que é essencialmente produção da mais-valia, absorção de trabalho excedente – com o prolongamento da jornada de trabalho não produz apenas o enfezamento da força de trabalho humana, que é privada das suas normais condições de desenvolvimento e atuação morais e físicas. Ela produz o esgotamento e mortificação prematuros da própria força de trabalho. Prolonga o tempo de produção do operário durante um dado prazo por encurtamento do seu tempo de vida (MARX apud ANTUNES, 2013, p. 21).

Por todos esses motivos, a flexibilização da duração do trabalho trazida com a reforma trabalhista, com a possibilidade de compensação por ajuste individual (incluindo-se a forma tácita), a exclusão do teletrabalho do controle de jornada, a autorização do banco de horas e da escala 12x36 mediante acordo direto com o empregado, possibilitando a indenização de descansos e feriados, o trabalho intermitente e, por isso, com jornada imprevisível, dentre tantas outras mudanças antes apresentadas no tocante a esse tema, vai de encontro com direitos previstos constitucionalmente, em especial, o direito à saúde e ao lazer (artigo 6º; artigo 226). Atentando, mais uma vez, contra a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana. E são esses apenas exemplos de tantas discussões que ainda surgirão com o tempo.

Possível concluir, assim, que a Lei 13.467/2017, ao ampliar as hipóteses de redução de direitos pelo simples ajuste individual entre empregado e empregador, sob o fundamento falacioso do prestígio à autonomia da vontade do trabalhador, desconsidera a sua hipossuficiência real e jurídica dentro da relação de poder que caracteriza a relação de emprego.

Ainda quando prestigia a autonomia da vontade coletiva, não o faz com vistas à progressividade que deve delimitar a discussão sobre direitos sociais, especialmente os dos trabalhadores, pois em um cenário de crise econômica, desemprego e relações de emprego desprotegidas, não há espaço para a negociação coletiva legítima e justa. Não há espaço para a equivalência real entre os negociantes, de forma a reduzir a desigualdade fática dos empregados pela representação sindical.

O trabalho, portanto, com a reforma trabalhista, passa a ser tratado em seu aspecto puramente econômico, esquecendo-se o legislador de seu status de direito fundamental social. A condição humana dá lugar, mais uma vez na evolução da história, à reificação do trabalhador, em flagrante

atentado à Constituição Federal, que erigiu o valor social do trabalho e a dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito.

## 6. Conclusão

Com o avanço tecnológico e diante dos impactos da globalização e da mundialização da economia, o mundo do trabalho tem assistido a significativas transformações ao longo de sua história. Novos processos produtivos foram implantados com a utilização da robótica, informática, automação. O objetivo de lucro e a competitividade se intensificaram nesse contexto, atingindo as relações laborais. A flexibilidade passa a ser adotada como palavra de ordem e o número mínimo de trabalhadores para um máximo de horas torna-se a premissa básica de trabalho.

Esse cenário concede espaço para novas formas de prestação de serviços, como o trabalho temporário, terceirizado, especializado, à distância e, na sua grande maioria, de forma precária. As novas modalidades de trabalho também levam à diminuição do número de trabalhadores nas empresas, esvaziando a capacidade de organização e de diálogo dentro da categoria profissional e entre as diversas categorias. Os sindicatos são atingidos em decorrência disso, perdendo o poder de agregação e a principal base de relacionamento com os trabalhadores, o chão de fábrica. O prejuízo para o empregado é nefasto, pois ao mesmo tempo em que ocorre a desagregação crescente da categoria profissional, cresce a demanda pela produção da norma negociada como fonte garantidora de direitos.

A precarização das relações de trabalho é, de fato, inseparável desse processo, e aumenta na mesma marcha em que os salários são reduzidos. A alienação é consequência direta, tornando o trabalhador um ignorante em relação ao próprio ser social que representa. Talvez seja essa a principal consequência danosa do processo de coisificação do trabalho.

Todos esses efeitos chegam definitivamente ao país com a Lei 13.467, publicada em 13 de julho de 2017, propalada como a reforma trabalhista. O “esboço da reforma” já vinha sendo em parte apresentado pelas próprias decisões recentemente emanadas do Supremo Tribunal Federal. Agora, pode-se afirmar que se trata da confirmação efetiva da tendência flexibilizadora das relações de trabalho, que já se constatava na prática, inclusive para além da autorização constitucional.

Dentre as principais inovações, verifica-se que a nova lei prestigia a negociação coletiva em diversos pontos, em detrimento dos próprios

direitos fundamentais. Com a inserção do Art. 611-A, especialmente, permite que a norma negociada prevaleça sobre a lei quando versar, por exemplo, sobre disposições do teletrabalho, do trabalho intermitente, de ampliação da jornada de trabalho, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia da autoridade competente, dentre outros exemplos. E, junto a isso, também reduz o poder de atuação do Estado através da Justiça do Trabalho, mormente no exame da norma coletiva. O poder do Estado-juiz deverá se balizar no princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, limitando-se à análise dos vícios do negócio jurídico.

Além disso, muito do que antes se permitia flexibilizar por negociação coletiva torna-se possível pactuar por ajustes individuais. A Lei 13.467/2017 amplia as hipóteses de redução de direitos pelo simples ajuste individual entre empregado e empregador, como a possibilidade de pactuar banco de horas com compensação mensal, a permissão de compensação mensal tácita, a quitação anual de dívidas trabalhistas, o trabalho intermitente e sua jornada imprevisível, a estipulação de jornada 12x36 com intervalos indenizados sem remuneração dos feriados, o estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem.

Vai além, equiparando ao empregador o empregado portador de diploma de curso superior que perceba salário superior a duas vezes o limite máximo da Previdência Social. Esse trabalhador passa a ser considerado “hipersuficiente”, podendo negociar diretamente com o empregador os mesmos direitos previstos no Art. 611-A.

Sob o argumento de prestígio à autonomia da vontade, a reforma trabalhista desconsidera a hipossuficiência real e jurídica do trabalhador dentro da relação de poder que caracteriza a relação de emprego. O princípio protetor é raiz de ser do Direito do Trabalho e se justifica não pela mera condição econômica das partes, mas diante da desigualdade fática existente entre elas. Pela necessidade e dependência do emprego, aliado a crises econômicas e ameaças de dispensa, não há espaço sequer para a autonomia da vontade individual do empregado. O resultado é, certamente, de precarização, preponderando condições prejudiciais estipuladas pelo empregador e mascaradas pela suposta concordância do obreiro.

Ainda quando prestigia a autonomia da vontade coletiva, dentro da ideia de prevalência do negociado sobre o legislado, a Lei 13.467/2017 não se compatibiliza com a progressividade que deve delimitar a discussão sobre

direitos sociais, visto que em um cenário de crise econômica acentuada, desemprego e relações de emprego desprotegidas contra a dispensa imotivada, o pretendido equilíbrio das partes na esfera coletiva também não subsiste. E se não há lugar para a equivalência real entre os negociantes, de forma a reduzir a desigualdade fática dos empregados por meio da representação sindical, a negociação coletiva não é efetiva, legítima e tampouco justa.

É possível notar que a reforma trabalhista não teve outra intenção senão prestigiar tão somente a livre iniciativa e os interesses dos detentores do poder econômico. O trabalho foi considerado em um aspecto estritamente econômico, em detrimento de seu caráter de direito fundamental social. A condição humana é substituída pela mercantilização do trabalhador, em evidente atentado à Constituição Federal, que fundamenta o Estado social democrático nos valores sociais do trabalho e da dignidade humana, visando à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos e a redução das desigualdades sociais.

## 7. Referências

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Moraes. **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho II**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão popular, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho humano. 9. Ed. São Paulo: Cortez, 1953.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2010.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2015.

BRAMANTE, Ivani Contini. In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Estudos aprofundados para magistratura do trabalho**. 2. ed. rev. atual e ampl. SALVADOR: Juspodivm, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 13 ago. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: set. 2014.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas – TST. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/web/guest/sumulas>>. Acesso em: set. 2014.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. 2014. Ed. Eletrônica. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

CHAUI, Marilena. Introdução. In: P. Lafargue. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 2000.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Propostas para uma ressignificação do princípio da proteção. In: FILHO, Paulo Ferrareze; MATZENBACHER, Alexandre (Coord.). **Proteção do trabalhador**: perspectivas pós-constitucionais. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2016.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38> > Acesso em: 18 ago. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista em Momentos de Crise: Inviabilidade constitucional e econômica**. 03 de maio de 2017. Disponível em: <[http://genjuridico.com.br/2017/05/03/reforma-trabalhista-em-momentos-de-criese-inviabilidade-constitucional-e-economica/#\\_ftnref1](http://genjuridico.com.br/2017/05/03/reforma-trabalhista-em-momentos-de-criese-inviabilidade-constitucional-e-economica/#_ftnref1)>. Acesso em: 21 ago. 2017.

IANNI, Octavio. **O mundo do Trabalho**. Disponível em: <[http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01\\_01.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf)>. Acesso em: 12 ago. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** – Trimestral. Novos Indicadores sobre a Força de Trabalho no Brasil. 2017. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/default\\_novos\\_indicadores.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_novos_indicadores.shtm)>. Acesso em: 20 ago. 2017.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. 2. ed. texto integral. Tradução: Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2011.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica n. 8. 28 de junho de 2017.**

Disponível

em:

<[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES)>.

Acesso em: 19 ago. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RIBEIRO, Darcy. **Teoria do Brasil.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1972.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.** v. 102, jan./dez. 2007. p. 135 – 159. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz de. Capitalismo, Crise, Meio Ambiente e Direito do Trabalho. **Direito Alternativo.** v. 2, n.1, jun. de 2013, p. 174-186. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297321/mod\\_resource/content/0/853-3023-1-PB.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297321/mod_resource/content/0/853-3023-1-PB.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz de. **Do direito à desconexão do trabalho.** 2003. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 19 ago. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz de. **Reforma trabalhista: juízo final?** 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaiorm.com/blog/reforma-trabalhista-juizo-final>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SOUZA, Nali Jesus de. **Desenvolvimento Econômico.** 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1997.

VIANA, Marcio Tulio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte, 34 (64). jul./dez.2001. p. 155-159. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001\\_viana\\_marcio\\_q\\_uando\\_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001_viana_marcio_q_uando_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 18 ago. 2017.