

Reforma trabalhista: Súmulas vigentes *contra legem*.

Labor reform: Current overviews against *legem*.

Giovanna Lima Martins¹
José Pancotti Junior²
João Geraldo Nunes Rubelo³
Helton Laurindo Simoncelli⁴

RESUMO

Este artigo procura realizar uma análise temporal sobre a hierarquia das leis em detrimento com as súmulas que se encontram vigentes e se deparam, por ora, contra a lei. Admitem-se, portanto, decisões “*contra legem*”, porque não podem ser decididos senão ferindo o ordenamento jurídico. Com isso, são geradas situações que são motivos suficientes de recursos e instabilidade jurídica. Uma decisão vinculante, chamada de “precedente”, mesmo que esteja em total desconformidade com a lei, passa a ter valor normativo superior à própria lei interpretada. As súmulas não são leis, mas é necessário que se compreenda que há súmulas capazes de ir contra o direito com a mesma inércia que uma ação realiza uma norma. Podemos usar como exemplo as súmulas sem efeito vinculantes. O esperado, é que o resultado da aplicação de determinada norma conduza a resultados moralmente desejáveis, satisfazendo uma pretensão de justiça.

Palavras-chaves: Contra *legem*, Hierarquia, Súmulas, lei.

ABSTRACT

This aims to perform a temporal analysis on the hierarchy of laws to the detriment of the overviews that are in force and are, for now, against the law. Therefore, “*contra legem*” decisions are admitted, because they cannot be decided except by violating the legal system. As a result, situations are created that are sufficient grounds for appeals and legal instability. A binding decision, called a “precedent”, even if it is totally out of line with the law, has a higher normative value than the law itself interpreted. The overviews are not laws, but it is necessary to understand that there are overviews capable of going against the law with the same inertia that an action carries out a rule. We can use as an example the overviews without binding effect. What is expected is that the result of the application of a certain rule will lead to morally desirable results, satisfying a claim for justice.

Keywords: *Contra legem*, hierarchy, Overviews, law,

Introdução

Com o passar dos dias e as atualizações jurídicas, é de grande valia conhecer e compreender corretamente a relação hierárquica existente entre as diferentes espécies normativas que integram nosso ordenamento jurídico, sendo elas as leis,

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de Direito no centro Universitário Católico Salesiano Auxilium-UniSalesiano Campus Araçatuba/SP.

² Mestre em Direito. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba/SP.

³ Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba

⁴ Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

jurisprudências ou as súmulas. Cabe primeiramente esclarecer que a noção de hierarquia ou subordinação existente entre as normas é relevante principalmente para o controle de constitucionalidade das leis, bem como para resolver eventual conflito intertemporal. Vale lembrar que por vezes, como há normas sucessivas no tempo, haja vista que a norma só pode ser revogada por outra norma de igual ou superior hierarquia. A norma revogadora quando trata de uma determinada matéria só revogará a norma anterior, se possuir igual ou superior hierarquia daquela. Cabe inicialmente lembrar que não existe uma hierarquia entre normas constitucionais originárias. Portanto, tanto as normas que consagram os direitos fundamentais como as cláusulas pétreas, bem como as normas de conteúdo formalmente constitucional e até mesmo as normas integrantes do Ato das Disposições Transitórias pois todas essas normas se situam no mesmo patamar hierárquico.

No Brasil, as súmulas e outros mecanismos vinculantes vêm recebendo o mesmo *status* normativo da legislação. Com isso, juízes, tribunais e a própria doutrina subvertem o papel originalmente outorgado, pelo ponto de vista teórico, aos precedentes judiciais em nosso Direito, sendo que as súmulas acabam por se constituir em mecanismos capazes de substituir o próprio texto normativo, ficando dado como a melhor interpretação e adequação no caso concreto pelo magistrado.

Com a Reforma Trabalhista de 2019, conseqüentemente, ficou um apanhado de Súmulas que não foram extintas, continuam sendo passíveis de aplicação, e que estão em desacordo com a norma vigente. Após alteração pela reforma e não dada a revogação destas, ainda poderão ser aplicadas em casos concretos.

Contudo, permanece a dúvida e o questionamento de que como é possível que uma súmula que visa conferir a melhor interpretação para uma lei que não foi sequer recepcionada pela Constituição continue a servir de parâmetro normativo para novas decisões? Com base na pesquisa será demonstrado os impactos da Reforma Trabalhista para os empregados, se a Reforma Trabalhista veio para melhorar as condições de trabalho ou se ela trouxe perda dos Direitos trabalhistas já conquistados anteriormente com a CLT, esta análise demonstrará como os empregados serão mais afetados e como a lei está sendo usada, com a finalidade de esclarecer as dúvidas e indagações dos próprios empregados por ser uma lei tão

jovem, vendo também as divergências que vieram a surgir com a reforma estabelecida sobre o contexto da esfera do trabalho que está vigente atualmente.

E aceitarmos, também, que uma vez criados tais mecanismos se descolam das normas jurídicas controversas que lhe serviram de base, passando, até mesmo, a substituí-las. Porém, para que isso fosse possível, seria necessária uma grande mudança constitucional, o que em uma democracia, não se faz por decisões de tribunais superiores e por uma doutrina feita para esclarecer o entendimento dos referidos tribunais.

A história do ordenamento jurídico

A história do direito trabalhista no Brasil foi dada início a partir do término da escravidão, no final do século XIX. Finalizado esse período, existindo a maior necessidade de mão de obra assalariada e um processo global de consolidação das relações de trabalho, com grande importância e principalmente na Europa começaram a surgir demandas por normas que definissem as possíveis regras para estas relações de trabalho. A primeira definição brasileira trabalhista veio com a Constituição Federal de 1891 (BRASIL, 1891), que considerou o trabalho uma prática livre e remunerada, com a possibilidade de um cidadão vincular-se e desvincular-se dela de acordo com sua própria vontade”. Com a chegada do capitalismo, o homem sentiu a necessidade de trabalhar para se sustentar e sustentar sua família. Dessa necessidade, surgiram as mais variadas formas do trabalho, dependendo do local, tempo e do tipo de relação.

A CLT nasceu como uma necessidade constitucional, após dada a criação da Justiça do Trabalho. Criada a CLT, muitas leis foram adicionadas – desde leis específicas até mesmo para o fortalecimento da mulher no mercado de trabalho, até as mais recentes regulamentações para empregadas domésticas, por exemplo. Dada a necessidade de uma regulamentação, em janeiro do ano de 1942, o presidente e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filhos, tiveram uma ideia em relação a necessidade de fazer uma consolidação das leis de trabalho, incluindo a Previdência Social.

O fim da exploração da mão de obra gratuita e as contratações de serviços remunerados deram impulso aos debates que na época já eram assuntos na Europa, que estava vivendo os efeitos da Revolução Industrial. O processo de

mecanização dos sistemas de produção que foi implantado na Inglaterra no século XVIII fez com que desencadeasse os movimentos de defesa no Brasil relacionados aos direitos dos trabalhadores, ou seja, na medida que havia a substituição de um empregado por uma máquina, um batalhão de desempregados se formava, nascendo assim, vários direitos resguardados e passíveis de aquisição.

Lei é fonte de segurança jurídica e ao ser elaborada pelos representantes eleitos do povo que possuem influências externas aos ideais que prometeram defender, sofre determinadas distorções. Nesse momento, entra a importância do aplicador do direito, que deverá afastar os possíveis desvirtuamentos legislativos, utilizando o melhor método hermenêutico na subsunção da norma ao caso para a busca da verdadeira justiça. Uma das formas de busca da justiça é a concessão de liminares, que visa proteger direitos indispensáveis ao cidadão. Já em relação a decisão individual e colegiada, a diferença de segurança entre estas se encontra na certeza que a comunidade jurídica e a sociedade lhe acolhem, devido à sistemática adotada pelo ordenamento jurídico.

Em suma, pode se afirmar que o surgimento do Direito do Trabalho advém das mudanças ocorridas na sociedade com o surgimento da máquina a vapor que levou os operários a se organizarem e reivindicarem direitos que resultam na legislação e proteção hoje existentes.

É válido esclarecer que a noção de hierarquia ou subordinação existente entre as normas é relevante principalmente para o controle de constitucionalidade das leis, até mesmo para resolver eventual conflito intertemporal. É sempre bom lembrar que existem normas sucessivas no tempo, tendo em vista que a norma só poderá ser revogada por outra norma de igual ou superior hierarquia. Cumpre primeiramente elucidar que não existe uma hierarquia entre normas constitucionais originárias. Temos também as cláusulas pétreas que não se situam em patamar superior hierarquicamente ao das normas constitucionais originárias, lembrando que as cláusulas pétreas correspondem às limitações do Poder Constituinte derivado reformador, pois estas não constituem limites impostos à atuação do poder constituinte originário, no feito das normas constitucionais originárias.

A Súmula Vinculante foi introduzida na Constituição Federal por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004 (BRASIL, 2004), que possibilitou ao Supremo

Tribunal Federal (STF), após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, editar súmula com efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública direta e indireta de todos os poderes de todos os Entes Federados, de modo que estes teriam de observar o entendimento contido na súmula quando do desempenho de suas funções. Por sua vez, o efeito impeditivo de recurso foi introduzido no Código de Processo Civil (CPC) por meio da Lei nº 11.276/ 2006 (BRASIL, 2006), que acrescentou o §1º ao artigo 518, de modo que o juiz não receberá o recurso de apelação quando a sentença estiver em conformidade com súmula do STF ou do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Daí a tremenda autoridade e influência que o próprio ordenamento jurídico passou a outorgar ao entendimento jurisprudencial dos tribunais (sobretudo às súmulas) que até então não possuía autoridade para além das partes envolvidas no processo em que a decisão tenha sido proferida, mas que agora, assume relevante proeminência – a influenciar decisivamente o deslinde de uma relação jurídica ou processo judicial – e que para muitos poderá adquirir autoridade até igual à da lei.

As súmulas dos diferentes tribunais, em qualquer área de especialização, devem refletir a unificação de jurisprudência decorrente de reiteradas decisões que reflitam um mesmo entendimento, considerando ainda as situações fáticas dos precedentes utilizados. Dessa forma, tribunais estaduais ou regionais também devem unificar suas jurisprudências. As súmulas, portanto, deram uma boa resposta e foi muito bem acolhida em diversos Tribunais do país. No STF, por exemplo, há 736 Súmulas disponíveis para consulta, o que mostra a quantidade de temas que foram pacificados por nossa Corte Maior.

Uma vez que o Juiz constate que a causa que está sob seu exame dá ensejo a aplicação do entendimento sumulado do tribunal a que pertence ou de tribunal de hierarquia recursal superior e decida de modo contrário à súmula aplicável, muito provavelmente a parte sucumbente a quem o entendimento sumulado aproveite, interporá o recurso cabível para o reexame da causa e uma vez que a causa seja conhecida pelo Tribunal que editou a súmula, este acabará reformando a decisão para adequá-la ao conteúdo da súmula.

Contudo, como a atividade judiciária de aplicação da lei abstrata ao caso concreto implica na fixação do sentido e do alcance da lei pelos magistrados, é possível que a mesma lei aplicada em hipóteses fáticas similares possa ser

interpretada de modo que o seu sentido e alcance possam ser distintos em dois ou mais casos, ou seja, é possível que casos concretos semelhantes possam ter consequências e resultados jurídicos distintos. Entretanto tal consequência não se coaduna com o princípio constitucional da isonomia. O princípio da isonomia, longe de significar que todos são iguais perante a lei abstratamente considerada, significa também que casos iguais devem ter a mesma solução pelo Judiciário, ou seja, que a lei também quando da sua produção de efeitos às situações fáticas concretas, produza igualmente a mesma consequência jurídica.

A reforma trabalhista

Diante de todas as normas regulamentadoras que existem no nosso ordenamento, com o passar do tempo e a necessidade de adaptação nas leis, existem as revogações e reformas. A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) conhecida como CLT, teve sua última edição em 1943. Ou seja, esse conjunto de leis já estava sendo considerado ultrapassado por muitos especialistas sobre o tema, tendo em vista que não contemplava mudanças fundamentais nas relações de trabalho, ocasionadas principalmente, pela chegada da tecnologia.

Contudo, denominada como Reforma Trabalhista, a lei Nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), foi responsável por trazer mudanças significativas à CLT. De acordo com o governo, o objetivo era conseguir desburocratizar as relações trabalhistas, aumentando conseqüentemente o número de empregos, para tanto, foram modificados mais de 100 pontos em relação às leis. As pessoas que exercem o direito diariamente, perceberam na prática os efeitos da Reforma Trabalhista que entrou em vigor novembro do ano de 2019, que teve uma mudança significativa na relação entre colaborador e empresa.

Foram mais de 200 dispositivos que foram alterados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) e ainda com algumas questões novas. A principal e mais comentada foram as novas modalidades de regime de contratação: Trabalho Intermitente e o teletrabalho, ou o denominado home office. A medida provisória 808/17 regulamentou de uma forma mais precisa a contratação no regime intermitente e o local insalubre para grávidas trabalharem.

A Lei de Nº 13.874/2019 (BRASIL, 2019), conhecida como Lei da Liberdade Econômica, foi aprovada no ano passado (2019), em setembro, e entrou em vigor

neste ano (2020). Essa norma trabalhista trouxe algumas simplificações que são baseadas no uso da tecnologia e na desburocratização das relações de trabalho. Segundo a Agência Brasil, o governo espera que essas mudanças tragam um crescimento de 3,7 milhões de empregos e que o PIB (Produto Interno Bruto) cresça 7% em cerca de 10 anos. Dentre as principais previsões da norma estão o uso da carteira de trabalho (CTPS) eletrônica e o ponto digital por exceção.

Dentre todos os direitos de liberdade econômica estatuído pelo art. 3º, podemos destacar o direito ao desenvolvimento de atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, desde que sejam observadas as normas de proteção ao meio ambiente, as restrições advindas do Direito Privado (contratos, regulamentos condominiais, vizinhança) e a legislação trabalhista. Tal direito encontra-se enunciado no art. 3º, II, da Lei da Liberdade Econômica (BRASIL, 2019). Sendo assim, não podemos negar que com a vigência do art. 3º, II, da Lei da Liberdade Econômica, as regras contidas na legislação estadual perderam a eficácia que direta ou indiretamente contenham restrições à abertura e funcionamento de empreendimentos em qualquer horário ou dia da semana.

Não se desconhece a jurisprudência do STF (Súmula 645 depois convertida na Súmula Vinculante 38), no sentido de que os Municípios teriam autonomia para legislar sobre a fixação de horário de funcionamento de estabelecimento comerciais, autonomia esta derivada do art. 30, I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), pelo qual os Municípios teriam competência para legislar sobre assuntos de interesse local. Porém, a orientação jurisprudencial é anterior ao surgimento da Lei da Liberdade Econômica.

Com a edição ora comentada, também passou a ser permitida a reversão ao cargo efetivo daquele que exerce função de confiança por 10 (dez) anos ou mais, sem ônus. A norma é bastante clara ao prever que na hipótese de reversão ao cargo anterior a gratificação percebida deixará de ser devida, independentemente do tempo de serviço e da motivação que levou. Porém, podemos ressaltar que existe posicionamento no sentido de que "apesar da determinação legal, entendemos que se o empregado já possuía dez anos no cargo no momento da entrada em vigor da lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), a súmula 372, I, do TST (BRASIL, 2005) deve ser aplicada em detrimento do novo art. 468, § 2º, da CLT" (BRASIL, 2017), portanto, verifica-se que em certas situações o novo posicionamento traz benefício ao

empregado, tendo em vista que o empregador não irá correr o risco de mantê-lo no exercício do cargo de confiança por mais de 10 (dez) anos, e conseqüentemente, não promoverá a reversão antes que complete o lapso temporal com receio de gerar eventual passivo, e de outro lado, a mudança proporciona maior segurança jurídica para o empregador, que poderá manter o empregado por mais de 10 (dez) anos no exercício do cargo de confiança, em função gratificada, sem o risco de ser onerado, porém, há uma contrariedade entre a súmula que não foi extinta com a nova regra prevista na reforma realizada.

Com a mudança na lei trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) e a publicação da medida provisória nº 808/2017 (BRASIL, 2017), em nenhuma hipótese as diárias de viagem serão consideradas como remuneração do empregado, não constituindo nesse sentido base de incidência de encargo trabalhista ou previdenciário. Nesse sentido, entendendo que a regra se aplica a qualquer valor, não há mais a necessidade das despesas de viagem serem inferiores a 50% do salário do empregado. Com a aplicação desta medida provisória, estabeleceu-se um aquecimento no setor, proporcionando às empresas dispor dos seus funcionários para viagens mais longas a negócio com o objetivo de aumentar as suas receitas e conseqüentemente fomentar a economia.

O tempo à disposição do empregador é considerado como tempo de serviço efetivo, conforme dispõe o caput do artigo 4º da CLT. Assim, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da edição das súmulas 90 e 320, passou a entender como tempo a disposição ao empregador aquele gasto no transporte fornecido pelo próprio empregador para o local do trabalho, quando este não é atendido pelo transporte público e é de difícil acesso. Essa alteração legislativa foi benéfica para o empregador, sendo uma perda de direitos para o empregado. O problema deste dispositivo é que suprimiu um direito, sem, contudo, deixar claro a regra de transição para aqueles que já recebiam horas *in itinere*, o que poderá gerar controvérsia jurisprudencial.

Conforme visto, é forçoso concluir que a Súmula 327 do STF (BRASIL, 1963) resta superada, devendo prevalecer a orientação consolidada na Súmula 114 do TST (BRASIL, 2003), que hoje é a Corte que cumpre o papel de verdadeiro intérprete da legislação trabalhista. Ademais, vale lembrar que, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Supremo Tribunal Federal não

mais examinou a questão, a não ser para reconhecer que não envolve preceito constitucional.

As decisões encontradas até o presente momento, a respeito do tema, ainda não são suficientes para afastar a incerteza quanto a aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho.

Da segurança jurídica

No direito brasileiro, podemos contar com o princípio da segurança jurídica, também conhecido como princípio da confiança legítima (proteção da confiança), sendo este um dos subprincípios básicos do Estado de Direito, fazendo parte do sistema constitucional tratando-se de um dos mais importantes princípios gerais do Direito, que tem por objetivo assegurar a estabilidade das relações já consolidadas, tanto em casos de leis, jurisprudenciais ou sumulais. Trata-se de um princípio com diversas aplicações, como a proteção ao direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Além disso, é fundamento da prescrição e da decadência, evitando, por exemplo, a aplicação de sanções administrativas vários anos após a ocorrência da irregularidade. Sendo assim, podemos entender que o princípio é a base para a edição das súmulas vinculantes, buscando pôr fim a controvérsias entre os órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarretem *grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica* - art. 103-A, § 1º, CF - (BRASIL, 1988).

É importante lembrar que o problema de tudo isso, não consiste nas opiniões diferentes e discordância entre os ministros que compõem a mesa do Supremo Tribunal Federal e todos os demais julgadores, porque a intenção de fato é realmente considerar opiniões divergentes para que possa representar a população de variados posicionamentos em face da mesma problemática, mas sim a forma em que estão tratando os entendimentos e convicções individuais, que vêm sendo expostos com o único intuito que é de se fazerem valer diante de uma sociedade que precisa acreditar que não é interesse pessoal, mas sim interesse de melhoria de uma sociedade que precisa de segurança na justiça.

Portanto, podemos afirmar que as jurisprudências possuem uma função de grande importância do direito, e ainda, que sua principal função é a criação de novas

súmulas. Por fim, temos que o Supremo Tribunal Federal, órgão jurídico-político, deve buscar sempre a observância irrestrita dos fundamentos constitucionais, como no caso do ideal do direito adquirido para, por fim, garantir a intangibilidade do regime jurídico para os que já estão no sistema, como no caso exemplo dado (previdência).

É importante ratificar que a doutrina, em sua grande maioria, traz os princípios do Direito do Trabalho como suportes fundamentais da legislação, e sabedores dessa realidade com intuito de verificar a aplicabilidade dos princípios do Direito do Trabalho às alterações promovidas pela reforma trabalhista, partindo do pressuposto que a reforma trouxe grandes mudanças para a CLT, com a chance de violar princípios do Direito do Trabalho e constitucionais, diminuindo assim o alcance de alguns princípios no que tange à proteção do hipossuficiente na relação de emprego causando perdas significativas ao empregado, principalmente no que se refere à sua representação sindical, que foi praticamente extinta com a reforma.

Deste modo, é dito que os princípios são verdadeiras normas jurídicas que, junto com as regras jurídicas compõem o ordenamento do Direito, o que está evidente na Constituição Federal de 1988, onde um dos seus nichos principais é baseado por um núcleo principiológico humanístico e social. Portanto, no Direito do Trabalho fazem-se presentes os princípios tanto constitucionais como do próprio Direito do Trabalho, princípios estes que buscam firmar e harmonizar o ordenamento jurídico, estabelecendo garantias e proteção aos mais vulneráveis em relações jurídicas das mais variadas naturezas.

Considerações finais

Com todas as mudanças trazidas pela reforma, podemos dizer de forma abrangente que o que vale é o que for combinado entre empresa e trabalhador tendo em vista que o que irá prevalecer é o caráter pois a lei diz que o combinado entre ambas as partes tem força de lei, porém, como determina a lei nacional, os contratos de trabalhos não poderão obter a negociação de direitos essenciais, sendo estes: salário mínimo, férias, décimo terceiro salário e FGTS. Uma das mudanças significativas também foi o fato de que acabou a obrigação do empregado pagar o imposto sindical, havendo a faculdade de contribuir para o sindicato desde que isso traga benefício para o mesmo, portanto, o sindicato deverá demonstrar que está

sendo boa essa contribuição e trazendo benefícios para tanto. Existindo também concordância entre ambas as partes, poderá existir o parcelamento das férias em até três períodos, desde que um período tenha pelo menos 14 dias e os outros dois tenham mais de 5 dias corridos, vedando o início das férias em até 2 dias que antecedam feriados ou dias de descanso semanal.

A jornada diária, conforme visto, poderá ter ajustes e compensações desde que existindo no mesmo mês e respeitando o limite de dez horas diárias, como já previsto na CLT, podendo até mesmo existir a jornada de 12 horas, respeitando as 36 horas ininterruptas de descanso. Os intervalos intrajornada passaram a ser negociáveis sendo estes menores que uma hora de almoço; será permitido também a jornada parcial de trabalho que pode ser de até 30 horas mas não podendo ter horas extras, nestes casos permanecem todos os direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, FGTS, e salário mínimo (mas neste caso o salário mínimo deve ser proporcionalizado para a jornada parcial).

No que se tange a terceirização, fica permitida a terceirização de funcionários da atividade fim da empresa, ou seja, antes só podia terceirizar quem não era atividade fim. E para segurança do trabalhador existem mecanismos de segurança, que proíbem que o funcionário seja dispensado e logo em seguida terceirizado (por um período de 18 meses), por pessoa jurídica ou terceirizada. Em relação a gestantes e lactantes, poderão estas trabalhar em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, a gestante deverá ser afastada quando apresentar atestado de saúde de um médico de sua confiança. Por fim, podemos ver que a demissão em acordo agora é legal, sendo ela de comum acordo da empresa e do empregado agora passa a ser legal.

Por esse mecanismo, a multa de 40% do FGTS é reduzida a 20%, e o aviso prévio fica restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador tem acesso a 80% do dinheiro na conta do Fundo, mas perde o direito a receber o seguro-desemprego.

Contudo, as súmulas vigentes atualmente refletem decisões anteriores baseadas na lei anterior. Toda matéria regulada na nova lei que era regulada de maneira diversa por súmula existente se sobrepôs a essa súmula, que perde sua eficácia, portanto, a jurisprudência anterior não pode contrariar lei nova. Porém, não cabe ao TST alterar súmulas alterando entendimentos legais atuais, mas, sim

cabe a possibilidade de oficializar sua ineficácia prática e legal, cancelando as emitidas anteriormente à nova lei e que a contrariem.

O legislador preocupou-se com o quórum para a fixação de unificação jurisprudencial, estabelecendo o voto de 2/3 dos membros do TST, mas também fixou o que se considera como “jurisprudência num mesmo sentido”, os ditos precedentes. A nova lei indica que, para que haja uma uniformização de jurisprudência através de uma súmula, as decisões usadas como base devem ser fruto de decisões unânimes e idênticas de no mínimo 2/3 das diferentes turmas do TST, em, pelo menos, dez sessões diferentes. Assim, as súmulas obedecem aos requisitos da lei processual civil de existência de decisões anteriores no mesmo sentido, deixando de ser emitidas com poucos ou nenhum precedente que as justifique.

Conclui-se, portanto, que segundo doutrinadores a reforma trabalhista traz violações a princípios protetores dos trabalhadores na relação de emprego, violações essas que propiciam uma desconstrução da estrutura jurídica antes construída e que protegia a saúde e a segurança do trabalhador enquanto parte de uma relação de trabalhista. Enfim, dentre todos os pontos destacados nesse presente trabalho, que não representam todas as mudanças trazidas pela reforma, notamos que são mudanças radicais que prejudicam a parte mais fraca na relação de emprego, sendo assim, podemos dizer que está havendo uma precarização do trabalho que se dissocia do papel civilizatório que incumbido ao Direito em um estado democrático de direito.

Podemos ver que a vigência da lei da reforma deu origem a uma instabilidade jurídica no âmbito trabalhista, uma vez que, a reforma trouxe à tona a grande inquietação, principalmente pelos trabalhadores que consideraram estar perdendo direitos antes adquiridos, e que essas perdas, se confirmaram após a lei passar a vigorar. Após análise das pesquisas realizadas confirmamos que a lei, em alguns pontos desrespeitou princípios do Direito do Trabalho e constitucionais, no entanto, a maior parte das mais de 200 alterações advindas da reforma não violam tais princípios. No entanto, alguns pontos já foram considerados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal justamente por irem de encontro com preceitos constitucionais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana, no caso, quando a CLT passou a permitir o trabalho de grávidas e lactantes em locais insalubres.

Sendo assim, podemos concluir que as súmulas ora comentadas, deverão ter uma análise concreta juntamente com os Tribunais e entidades responsáveis para que sejam averiguadas as controvérsias, irregularidades, inconstitucionalidades e os pontos que destoam da realidade atual, pois, com estas discrepâncias na lei, o direito brasileiro perde a credibilidade e o trabalhador se sente inseguro para a rotina com a esfera jurídica oscilante atual.

Referências Bibliográficas

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. Da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

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

BRASIL. **Código de Processo Civil**, anterior à Lei 13476 / Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943) / Lei nº 13.874/2019, artigo 1º / Súmula Vinculante 38 do STF

DELGADO, Maurício G.; DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

MANCUSO, Rodolfo de C. **Divergência Jurisprudência e Súmula Vinculante**. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2002.

MARTINS, Eliezer P. M.. **Segurança jurídica e certeza do direito em matéria disciplinar**. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em: 29 abr. 2020

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2 ed., Coimbra, 1993
Declaração Universal dos Direitos do homem (ONU, 1945, p. 10)

NEIVA, Gerivaldo A. **Os fatores reais do poder e força normativa da Constituição**. Articulações entre Konrad Hesse, Ferdinand Lassalle e Gramsci. Jus Navigandi Teresina, ano 13, n. 1889, 2 set. 2008. Disponível em: <
<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11664%3E.%20Acesso%20em:%2029%20abr.%202020>>. Acesso em: 12 ago. 2020

SARLET, Ingo W. **A eficácia dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, P. 16-18

Supremo Tribunal Federal. Noticiais. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade na justiça. 28-8-2017. Disponível em: <
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910&caixaBusca=N> > Acesso em 30 maio 2019.

TORRES, Heleno T.; RODRIGUES, Felipe da C. **Fundo Soberano do Brasil e Finanças Públicas**. São Paulo: Fórum, 2012 .