

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Marco Antônio César Villatore; Jackson Passos Santos.– Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-516-

4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidade Federal do Maranhão -
UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
[www.portais.ufma.br/PortalUfma/
index.jsf](http://www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf)

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: “Trabalho na Contemporaneidade”; “Meio Ambiente de Trabalho”; “Novas Modalidades de Contratos de Trabalho” e “Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 /2017”, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho “PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO” de Francine Adilia Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo “A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS”, discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo “A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo “A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR”, apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo “A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO”.

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO”.

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo “ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.129/2015”, por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo “A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL”.

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado “AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS”.

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo “CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS”.

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo “DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO”, por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecília Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejetização e as suas implicações na área médica, no artigo “A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA”.

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo “DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO”.

No artigo “JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO”, os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo “NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO”.

“O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA”, é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título “O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES”.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo “OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO”, assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo “OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA”.

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo “REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?”.

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036”, lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo “TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE”, Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?

LABOR REFORM OF GOVERNMENT FEAR: NEED OR SUPPRESSION OF RIGHTS?

sylvana Rodrigues de Farias ¹

Resumo

Objetiva abordar a reforma trabalhista do Governo Temer (Lei 13.467/2017). Em específico, analisar-se-ão a Lei nº 13.467/2017/2017, a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Constituição da República Federativa do Brasil. A mencionada Reforma Trabalhista altera importantes artigos da CLT, ensejando, atualmente, uma polarização de opiniões. Neste ensaio, serão estudadas as principais alterações sob o contexto empresarial e trabalhista, observando-se os princípios constitucionais e trabalhistas. Com efeito, constata-se que esta reforma trabalhista fragiliza o trabalhador, retrocede em suas conquistas, e o princípio da proteção trabalhista que busca equilibrar a relação empregador e trabalhador é objeto de severos ataques à sua viabilidade.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Constituição federal, Leis trabalhistas, Princípios, Supressão de direitos

Abstract/Resumen/Résumé

It aims to address Law 13467/2017. Law 13.467 / 2017/2017, the Consolidation of Labor Laws and the Constitution of the Federative Republic of Brazil will be analyzed. The aforementioned Labor Reform amends important articles of the CLT, currently leading to a polarization of opinions. The main changes will be studied under the business and labor context, observing the constitutional and labor principles. It is observed that this labor reform weakens the worker, regresses on its achievements, and the principle of labor protection that seeks to balance the employer and worker relationship is the object of severe attacks on its viability.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Federal constitution, Work laws, Principles, Suppression of rights

¹ Mestranda em Direito Privado no Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7. Advogada. Especialista em Direito Civil pelo Centro Universitário 7 de Setembro. Servidora Pública do Ministério da Fazenda.

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017 desnatura a CLT e também o princípio de proteção ao trabalho humano, que está inserido na Constituição Federal. A história comprova que sem direitos trabalhistas não há consumo e, portanto, não há como manter um sistema capitalista de produção. Interesses imediatos dilaceram conquistas trabalhistas que, com grandes sacrifícios, foram incorporadas ao Direito Trabalhista.

O Direito do Trabalho, instrumentalizado na CLT, traz um conjunto mínimo de normas que permitem uma exploração possível do trabalho pelo capital, na tentativa de equilibrar a relação empregador e trabalhador.

Os riscos da atividade econômica não podem ser suportados pelos trabalhadores. A possibilidade de exclusão de direitos trabalhistas mínimos transfere aos trabalhadores a álea do negócio, ferindo a noção de intangibilidade de direitos fundamentais.

Este ensaio tem como objetivo analisar os principais pontos da reforma trabalhista, proposta pelo citado projeto de lei.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa é teórica, bibliográfica, descritiva e exploratória.

O assunto é relevante, pois o debate é atual e complexo e a maior parte dos dispositivos modificados ou inseridos estabelece inovações no campo de restrição de direitos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista inaugura elementos divorciados da ordem constitucional e de toda a história do Direito do Trabalho.

2 COMENTÁRIOS À REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER (Lei 13.467/2017)

A Reforma Trabalhista beneficia quem, na realidade? De um lado, a argumentação de que tal reforma gerará novos empregos; de outro lado, a de que causará a perda de vários direitos trabalhistas.

Em 23.12.16, foi apresentado projeto com alteração de dez artigos da CLT, considerada a minirreforma trabalhista. Referida minirreforma ensejou o Projeto de Lei nº 6787/16, que trouxe a proposta de alteração de 100 artigos da CLT, sendo aprovada na

Câmara e no Senado e, definitivamente aprovado o Projeto de Lei 38/2017, gerando a Lei 13.467/2017.

A tramitação desta reforma é no mínimo inusitada, pois se iniciou com projeto alterando cerca de dez artigos, evoluindo para 100 artigos, aprovados na íntegra para evitar o retorno à Câmara dos Deputados, indicados também os vetos pelo Relator, Ricardo Ferraço, recomendando que, após aprovação, o Presidente da República emita Medida Provisória sobre os temas modificados.

Com o objetivo de urgência na aprovação desta reforma, inverte-se o papel do Senado Federal, que deveria revisar os pontos com a diligência que assunto tão importante requer e, ao Executivo, sugere-se a posição de legislador, ao se recomendar a edição de medida provisória sobre tema tão polêmico, que deveria ser discutido da melhor forma com a sociedade.

Em mais uma evidência do caos político que o País atravessa, a reforma trabalhista foi aprovada pelo Senado em uma sessão marcada por protestos de senadores da oposição.

Finalmente, por 50 votos a favor e 26 contra, o governo do presidente Michel Temer conseguiu a aprovação de texto idêntico ao que já havia tramitado na Câmara dos Deputados, evitando, assim, que a proposta tivesse que passar por nova apreciação dos deputados.

A reforma aprovada é considerada imprescindível pelo governo para flexibilizar e modernizar as leis trabalhistas, com o objetivo de criar empregos.

Críticos das mudanças apontam que referida reforma precariza as condições de trabalho e não vai ensejar novos postos de trabalho, pois isso depende na realidade de aumentos dos investimentos e consumo.

Com a aprovação do Senado Federal, restou apenas que o presidente Michel Temer sancionasse a reforma para que entrasse em vigor. O Presidente prometeu vetar pontos polêmicos da nova legislação ou modificá-los por medidas provisórias. O compromisso foi feito justamente para evitar que os senadores aprovassem alterações no texto, provocando seu retorno do texto à Câmara dos Deputados.

A Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos defendem o argumento de que a Lei Trabalhista deve ser protetiva, em defesa do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois o trabalhador é a parte mais fraca. A subordinação que existe em qualquer vínculo empregatício o torna hipossuficiente e o Estado deve intervir para evitar a exploração do empregado pelo empregador.

A história do sistema capitalista é de precariedade laboral e, de acordo com Geovanni Alves: “Desde que a força de trabalho se constitui como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social.”¹

A CLT é da década de 40 e houve mudanças nas relações trabalhistas, mas a subordinação ainda é presente nas relações de emprego e as referidas atualizações deveriam ter sido feitas com cuidado e discutidas com a sociedade.

A argumentação do atual governo e da classe empresarial é a segurança jurídica, pois a legislação trabalhista atual não atende aos anseios da classe que emprega, havendo a necessidade de modernização para geração de novos empregos.

Vale ressaltar o ensinamento de Canotilho, para quem o Direito do Trabalho não existe para resolver problemas econômicos. Nos países de industrialização avançada e democracia consolidada, as transformações, modificações e reformas trabalhistas abstiveram-se de atentar contra os princípios fundamentais da disciplina. O autor assinala que o direito do trabalho “é o patamar de cidadania nas relações de trabalho”.²

A Reforma Trabalhista, após constatação da urgência com que foi aprovada e sem discussão com a classe trabalhadora, foi concebida com o fim de fraudar trabalhadores.

Discute-se neste artigo a análise sobre os principais pontos da reforma e entenda-se por que irá prejudicar os direitos somente dos trabalhadores.

3 GRUPO ECONÔMICO

A existência do grupo econômico requer no mínimo, duas empresas, que estejam sob direção única, havendo sempre uma organização principal controladora das demais.

Grupo econômico, no âmbito trabalhista, consiste em empresas que têm os mesmos sócios em suas administrações; empresas que atuam de maneira coordenada/subordinada e aquelas que atuam economicamente umas nas outras.

Quando a Justiça do Trabalho reconhece o grupo econômico, todas as empresas integrantes devem responder pelas obrigações trabalhistas oriundas dos contratos de trabalho. Dispõe a redação anterior da CLT:

Art. 2º, parágrafo 2º - sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O texto da reforma dispõe que, ainda que os sócios das empresas sejam as mesmas pessoas, as organizações não poderão ser responsabilizadas em conjunto, a não ser que o trabalhador consiga comprovar que as empresas do grupo tenham interesse integrado e comunhão de interesses.

Na prática, ainda que os sócios de uma empresa grande criem, nos próprios nomes, outras empresas menores com menos capital apenas para deixar de pagar os empregados, a Justiça do Trabalho não poderá condenar as empresas em conjunto, ressalvados os casos em que se consiga comprovar a efetiva comunhão de interesses. Como consequência, as empresas de má-fé poderiam criar empresas diferentes, ainda que sob a direção dos mesmos sócios, apenas com a finalidade de não pagar os direitos trabalhistas de seus empregados.

Conforme a nova redação da CLT, em seu art. 2º, parágrafo 3º: “Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”.

Portanto, para o empregado urbano, não mais será aplicado o parágrafo 2º, do art. 3º, da Lei nº 5.889, de 29 de junho de 1973 (Lei do Trabalhador Rural), que reconhece a existência de grupo econômico entre empresas que mantenham relação de coordenação entre si. A proposta cria tratamento diferenciado entre empregado urbano e rural, maculando o art. 7º, caput, da Constituição Federal, que iguala os direitos do trabalhador urbano e rural.

A redação nova da CLT exige a comprovação do controle de uma empresa sobre as demais, em relação de hierarquia, por parte do empregado para a existência do grupo econômico. Portanto o ônus de provar a existência do grupo econômico cabe ao hipossuficiente, dificultando ainda mais a conquista de seus direitos, possibilitando a exploração do capital sobre o trabalho humano.

4 JORNADA INTERMITENTE

A redação anterior da CLT não contemplava a jornada de trabalho intermitente. A jornada era limitada a oito horas, perfazendo 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até duas horas extras por dia.

Pelo novo texto, é permitida a prestação de serviços descontínuamente, podendo o empregado trabalhar em dias e horários alternados.

A reforma institui, no parágrafo 3º, do art. 443, da CLT, o contrato de trabalho intermitente:

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

De acordo com o art. 452-A, parágrafo 1º, da reforma, com três dias corridos de antecedência, o empregado é convocado para trabalhar, quando é informado da jornada a ser cumprida. O empregado pode aceitar ou não a convocação. O pagamento é realizado conforme o trabalho realizado, observados os períodos de prestação, que podem ser em horas, dias ou meses.

O parágrafo 4º, do art. 452-A, da reforma possibilita, ainda, às partes desistirem da execução do serviço sem justo motivo, pagando-lhe apenas 50% da remuneração que seria devida no prazo de 30 dias.

Não havia obrigação na legislação brasileira que empregados recebessem salários a partir da contagem de horas de serviços. A limitação estava no tempo contratado: para que houvesse uma segurança maior por parte do empregado, havia necessidade de uma expectativa mínima de salário a receber. Ganhará, com a reforma, apenas o salário das horas efetivamente trabalhadas e nada perceberá pelo período em que aguarda.

Tal regulamentação é preocupante, pois poderá incentivar a adoção dessa modalidade de prestação de serviços, com pagamento de salário proporcional ao período trabalhado, suplantando o contrato de trabalho, a prazo determinado ou indeterminado, não representando alternativa viável ao desemprego ou informalidade. Haverá insegurança jurídica para o trabalhador.

5 BANCO DE HORAS E ACORDO DE COMPENSAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 insere o parágrafo 5º, no art. 50, da CLT, dispondo que o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

O art. 59 em seu parágrafo 5º da Lei 13.467/2017 dispõe que: “É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.”

Podem ser ajustadas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quaisquer formas de compensação de jornada, desde que não

seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês.

A estrutura do Direito do Trabalho está baseada em três pilares, como explica Alexandre Ramos: a da proteção à jornada de trabalho, ao salário e à relação de emprego. Para o citado autor, a proteção à jornada de trabalho recebeu a influência da aprovação do mecanismo conhecido como banco de horas, que facilitou a extensão do tempo de trabalho, de acordo com a conveniência empresarial.³

Como exprime Rodrigues Pinto, a prática de trabalho extraordinário é um fator de redução de vagas para a admissão de outros trabalhadores à empresa. Ao excederem a jornada dos trabalhadores já empregados, os patrões inibem a contratação de novos empregados.⁴

A exigência de uma jornada extensa, mesmo que em regime de compensação, é prejudicial à saúde do trabalhador, podendo inclusive aumentar a incidência de acidente de trabalho.

6 REMUNERAÇÃO

A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário-mínimo.

Com a reforma trabalhista, o empregador paga somente pelas horas efetivamente trabalhadas. O contrato de trabalho nessa modalidade deve ser firmado por escrito e conter o valor da hora de serviço.

Tal medida dificulta a melhoria das condições de vida do trabalhador e bem-estar social.

7 TELETRABALHO

É importante esclarecer que, apesar de a reforma trabalhista excluir do Capítulo “da Duração do Trabalho”, os empregados em regime de teletrabalho, o empregador pode controlar a jornada de trabalho e transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho.

Concorda-se com a posição de José Pastore, para quem: “É preciso impor limites humanizadores ao processo de introdução de novas tecnologias no mundo do trabalho,

fazendo com que este não seja apenas voltado para alcançar o lucro, mas persiga também uma adequada adaptação ao meio social.”⁵

Portanto, o empregador pode também exigir o comparecimento ao estabelecimento empresarial sem a descaracterização do instituto e sem a garantia de pagamento de hora extraordinária, o que é uma desvantagem para o trabalhador.

Não há dúvidas de que os avanços tecnológicos de comunicação aumente consideravelmente a quantidade de trabalhadores em domicílio. Não significa, porém, que circunstâncias geográficas levem à supressão de regras tutelares elementares. A reforma trabalhista provocará o aumento das fraudes e ampliação de condições precárias e abusivas.

8 DESCANSO

O trabalhador que atua no regime de trabalho de oito horas diárias tem direito a uma hora e ao no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação. A regra é resultado de observação e estudo sobre o trabalho humano, produtividade e necessidade biológica de descanso.

Pela reforma trabalhista, o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos.

Além de evidente submissão à exaustão física em muitas atividades, a medida eleva os riscos de acidentes graves.

9 FÉRIAS

As férias de 30 dias poderiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a dez dias. Haveria a possibilidade de 1/3 do período ser pago como abono.

Com a reforma, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. A reforma proíbe também que o início das férias ocorra no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A reforma quebra o conceito de férias como período longo e ininterrupto de afastamento, direcionado a garantir saúde, bem-estar e tempo com a família. Férias nesta nova óptica passam a ser qualquer período em que a empresa está com menor demanda produtiva.

10 TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO

O texto da reforma retira as alterações de regras relativas ao trabalho temporário. A Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/17), sancionada em março de 2017, já havia mudado as regras do tempo máximo de contratação, de três meses para 180 dias, consecutivos ou não.

Além desse prazo inicial, pode haver uma prorrogação por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando permanecerem as mesmas condições.

A terceirização estabelece um espaço de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua recontração, pela mesma empresa, como terceirizado. O texto prevê, ainda, que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

A reforma define que a terceirização alcança todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim.

A reforma modifica o art. 4º-A da Lei 6.019/74, incluído recentemente pela Lei nº 13.429/17, para dispor que

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

O atual art. 4º-A, incluído na Lei 6.019/74, pela Lei 13.429/17, dispõe que a “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.”

A Reforma deixa clara, portanto, a autorização para a empresa terceirizar toda e qualquer atividade, inclusive a principal.

O texto da reforma contraria a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que considera ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo no caso de trabalho temporário, serviço de limpeza, vigilância e relacionados à atividade-meio.

Ao conceituar a terceirização, Sérgio Pinto Martins diz que a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades de produção de bens ou serviços que não constituam o objeto principal da empresa, citando como exemplos típicos os serviços de limpeza e vigilância. O objetivo dessa modalidade de contratação de trabalho, para o citado autor, relaciona-se à redução de custos e à busca da agilidade,

flexibilidade e competitividade empresariais. Na verdade, reconhece que os empresários, por meio dela, pretendem, em geral, diminuir encargos trabalhistas e previdenciários.⁶

De acordo com o doutrinador Giglio: a terceirização não passa de um eufemismo para a comercialização da força de trabalho como mercadoria; e a segunda expressão mal disfarça o refluxo no sentido de anular a legislação do trabalho, no intuito de reduzir a proteção do trabalhador contra os abusos e excessos impostos pelos empresários, em nome de um melhor rendimento do trabalho.⁷

O setor social que será prejudicado com a reforma será a classe trabalhadora. Entende-se este setor social, de acordo com Alves e Antunes, como:” [...] a classe trabalhadora compreendida na totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da sua força de trabalho, a classe-que-vive-do-trabalho e que são despossuídos dos meios de produção”.⁸

O permissão para terceirização em quaisquer atividades de uma atividade empresarial, mais ainda, é prejudicial ao trabalhador, pois diminui a união entre os trabalhadores com redução de direitos trabalhistas. Pode-se imaginar, neste caso, uma empresa lucrativa e saudável, sem nenhum trabalhador, e pensar numa empresa terceirizada responsável por um grande passivo trabalhista.

11 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical era tributo obrigatoriamente recolhido anualmente e correspondia a um dia de trabalho, para os empregados, e a um percentual do capital social da empresa, no caso dos empregadores. Com a reforma trabalhista, a contribuição passa a ser opcional.

Em virtude da Unicidade Sindical, que só pode ser suprimida por emenda constitucional, acredita-se que a retirada da contribuição sindical obrigatória não irá prosperar, pois o que ocorre com a reforma é um fortalecimento dos sindicatos que terão um poder maior de negociação.

12 DEMISSÃO

A CLT previa somente na dispensa sem justa causa acesso ao FGTS, recebimento de multa de 40% sobre o saldo do FGTS e direito ao seguro-desemprego, caso preencha os requisitos.

Pelo novo texto, o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

Depreende-se que a dispensa sem justa causa vai dificilmente acontecer e o empregado, ao aceitar o distrato, perderá direitos que seriam alcançados na dispensa sem justa causa.

13 ACORDO COLETIVO

O novo texto mantém o prazo de validade de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultra-atividade (aplicação após o término de sua vigência).

As convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Com efeito, sindicatos e empresas poderão negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei. O negociado vai prevalecer sobre o legislado e, como o trabalhador é o mais fraco na relação empregatícia, sempre sucumbirá em relação ao empregador.

14 TRANSPORTE ATÉ O TRABALHO

Anteriormente à reforma, trabalhadores tinham direito a incluir o tempo gasto para chegar ao trabalho como horas de jornada, quando não houvesse transporte público, fosse local de difícil acesso e o empregador fornecesse transporte para o local de trabalho.

Pela reforma trabalhista, o tempo despendido até o local de trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

O empregado perdeu mais este direito, passando a suportar o ônus de seu empregador direcionar o trabalho em local distante e não servido por transporte público.

15 AÇÕES TRABALHISTAS

Atualmente, o trabalhador que entra com ação contra empregador não arca com nenhum custo e pode faltar até duas audiências judiciais.

Com a mudança nas leis trabalhistas, o benefício da justiça gratuita passará a ser concedido apenas aos que comprovarem insuficiências de recursos. Os demais serão obrigados a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e arcar com as custas do

processo, caso perdida a ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além da indenização para a parte contrária.

16 EMPREGADO NÃO REGISTRADO

O texto antigo da CLT estabelecia multa de meio salário-mínimo por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência.

Pela reforma trabalhista, a multa para empregador que mantém empregado não registrado passa a ser de R\$ 3.000,00. Nos casos de microempresa e empresa de pequeno porte, é de R\$ 800,00.

No tocante às microempresas e empresas de pequeno porte, não houve grandes modificações nas multas contratuais e nestas está a maioria dos empregados sem registro.

17 RESCISÃO CONTRATUAL

Atualmente é exigido que a homologação da rescisão seja feita em sindicatos.

Com a mudança, ela passa a ser feita na própria empresa, na presença de advogados do empregador e do trabalhador, que pode ter assistência do sindicato, colocando o trabalhador em situação de desvantagem em relação à situação anterior.

18 GRAVIDEZ

Segundo as regras da CLT antiga, mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres.

Pela reforma trabalhista, é permitido o trabalho em ambientes considerados insalubres, desde que a organização forneça um atestado médico que garanta que não haver risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

A reforma autoriza, então, o trabalho da empregada gestante ou lactante em ambiente insalubre em prol da atividade econômica. Conveniências empresariais não podem suplantiar valores sociais muito mais importantes.

19 SÓCIO RETIRANTE

Com a reforma trabalhista, o sócio retirante de uma empresa responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, do período em que foi sócio, somente se a ação for ajuizada dentro de dois anos, a contar de sua retirada do contrato social.

Tal limitação de responsabilidade será um óbice para a satisfação do crédito trabalhista, pois aquele que de fato foi responsável pela má administração da empresa ficará isento de responsabilidade, se agindo fraudulentamente, substituir os sócios por falsos sócios para proteger o patrimônio do verdadeiro sócio.

20 JORNADA 12X36

O trabalhador que cumpre a jornada 12x36, que é uma exceção ao limite de dez horas diárias de trabalho, previsto no parágrafo segundo do art. 59, da CLT, será sensivelmente prejudicado, pois o texto institui uma remuneração de natureza complexiva, pois engloba as prorrogações do período noturno e feriado, ferindo o art. 7º, caput e inciso IX, da CF, retirando do trabalhador que cumpre a jornada 12x36 o direito de remuneração superior àquela do período noturno.

Se, no entanto, o empregador pagar o empregado por hora, deverá pagar o descanso semanal remunerado de forma separada, de acordo com o art., XV, da CF. Já no que pertine ao domingo, este já era compensado pelo descanso de 36 horas, porém a reforma passou também a considerar os feriados como compensados, prejudicando o trabalhador.

Nada impedirá que, por exemplo, profissionais da saúde acumulem diferentes contratações, gerando restrição de descanso e possibilidade de falhas em seus serviços.

21 DANO EXTRAPATRIMONIAL

A reforma limita o valor da indenização, pelo dano extrapatrimonial (moral ou existencial), a no mínimo cinco e no máximo 50 salários contratuais. Para a ofensa de natureza leve, estipula o valor de até cinco vezes o último salário contratual; para a ofensa de natureza média, estipula o valor de até dez vezes o último salário; e para as de natureza grave, o valor de até 50 vezes o último salário contratual.

A Reforma fere o princípio da igualdade material, ao tabelar valores para indenização por danos materiais. A regulamentação de uma tabela exclusiva para aplicação às

relações de trabalho para arbitramento de indenização por dano extrapatrimonial trará limitação às condenações trabalhistas.

O parágrafo primeiro, do art. 223-G, prevê a indenização em benefício do trabalhador com base no valor do salário por ele recebido. O parágrafo segundo, do art. 223-G, no entanto, prevê que possível indenização paga pelo trabalhador ao empregador também terá como base o salário daquele, conforme os parâmetros já apontados.

A reforma trabalhista deixa de determinar a verificação do estado econômico da empresa e do empregado para a fixar a indenização e deixa de aplicar o caráter pedagógico da indenização, pois geralmente a fixação de baixas indenizações estimula empresas a cometerem faltas reiteradas.

22 EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR

A reforma trabalhista inclui o parágrafo único no artigo 444, da CLT, que prevê a livre estipulação dos termos contratuais, para o empregado graduado e com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social, considerado “alto empregado”. O empregado pode, ainda, acordar com o empregador as mesmas matérias negociadas pelos sindicatos, em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A crítica que se faz à reforma, neste ponto, é o fato de que o empregado receber aludido salário e ser graduado não o coloca em condição de igualdade ao empregador.

23 CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

A Reforma prevê em seu art. 507-A que

nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Para implementação da cláusula compromissória de arbitragem, a Reforma prevê que o empregado receba remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.

O dispositivo se reporta a remuneração e não exige nível superior, ou seja, maior número de trabalhadores ficará submetido à arbitragem, agravando a fragilidade do empregado perante o empregador.

Ademais, os direitos trabalhistas são indisponíveis. O art. 1º, da Lei 9.307/96 permite a arbitragem apenas em relação aos direitos patrimoniais disponíveis e o art. 114, parágrafo 1º, da CF somente autoriza a submissão de conflitos trabalhistas à arbitragem em sede de dissídio coletivo.

24 HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

A Reforma revoga os parágrafos primeiro e terceiro do art. 477, da CLT, e elimina a necessidade de homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho.

O objetivo do Projeto é reconhecer a validade do termo de quitação das verbas trabalhistas e do pedido de demissão sem a homologação sindical.

O Reforma retira a assistência sindical gratuita prestada ao trabalhador na rescisão, prejudicando-o, pois geralmente não terá condições financeiras para contratar um advogado e caso contrate, para pagar após a rescisão, terá que concordar com parte das verbas rescisórias.

25 DISPENSA COLETIVA

A Reforma inclui o art. 477-A, na CLT, para autorizar a dispensa coletiva, independentemente da intervenção sindical.

Essa dispensa da intervenção de ente coletivo no momento em que poderia minimizar o influxo das demissões em massa na economia e na sociedade contraria os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, II e IV, da CF), a função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, III, e VIII, da CF).

26 DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INDIVIDUAL

A Reforma inclui o art. 477-B, na CLT, dispondo que a anuência ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) dá quitação plena e irrevogável aos direitos advindos da relação empregatícia. Inseriu, ainda, a possibilidade de um plano de demissão voluntária individual, o que pode resultar em fraudes contra o trabalhador, pois o PDV é formulado de maneira impessoal.

27 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O termo de quitação anual com eficácia liberatória das parcelas especificadas, instituído pelo texto da reforma trabalhista, a ser assinado perante o sindicato, afronta o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, pois, caso o trabalhador não tenha recebido a parcela discriminada, terá grande dificuldade para reclamar judicialmente tal obrigação trabalhista, tendo que renunciar, por consequência, à verba em questão.

28 NORMAS COLETIVAS

A Reforma inclui o art. 611-A na CLT que dispõe sobre a prevalência do acordado sobre o legislado nas seguintes matérias: jornada de trabalho; banco de horas individual; intervalo intrajornada; adesão ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho; regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e por desempenho individual; registro de jornada de trabalho; identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; participação nos lucros ou resultados da empresa.

A Reforma trabalhista demonstra uma fraude a princípios constitucionais de defesa dos direitos trabalhistas. A remessa à negociação coletiva de matérias relacionadas à prestação do trabalho e à sua contraprestação fere os objetivos e fins programáticos da Constituição.

Como questiona Süsskind, se nem por emenda constitucional se admite a redução de direitos trabalhistas, como será admissível fazê-lo por convenção?⁹

Autorizar acordos coletivos restritivos de direitos legais tende a produzir graves problemas no equilíbrio de mercado. Pela proposta, os pactos podem ser feitos por empresa e, se uma consegue precarizar o trabalho e reduzir custos e outra não, verifica-se uma concorrência desleal, onde os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados.

29 CONTRATO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

A Reforma fixa a jornada laboral do contrato em regime de tempo parcial em 30 horas semanais, ou, alternativamente, em 26 horas semanais, com a possibilidade de realização de seis horas suplementares.

É evidente o teor prejudicial da mudança, pois o texto atual da CLT limita a jornada semanal desse tipo contratual a 25 horas semanais, além de proibir a realização de horas extras para não desnaturar o instituto.

Há diversos estudos internacionais que revelam a inadequação dos contratos a tempo parcial para criação de empregos. Pelo contrário, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) demonstram que as experiências com esse tipo de contratação aumentou o desemprego e reduziu salários.

30 CONCLUSÃO

A Reforma trabalhista analisada retira uma série de direitos trabalhista, fragilizando ainda mais o trabalhador hipossuficiente.

É um retrocesso no campo trabalhista e será sentido quando o trabalhador for negociar seus direitos com o empregador.

Em nome de uma crise política, trabalhadores serão prejudicados pela argumentação falsa de criação de postos de trabalho.

O Princípio da proteção está atrelado ao Direito do Trabalho e reconhece o empregado como o ente da relação empregatícia que demanda proteção especial, ante a sua menor capacidade econômica. Compensa-se o desequilíbrio econômico com a proteção jurídica.

O Princípio Protetivo Trabalhista foi seriamente abalado, comprometendo a dignidade da pessoa humana.

A Reforma traz uma série de regras orientadas para oferecer maiores vantagens à parte que já tem maior capacidade econômica- o empregador.

Todo a Reforma visa a aumentar os benefícios e facilidades ao empregador, e não foram estabelecidas regras de contrapartida.

Os pouquíssimos avanços constatados não desnaturam o objetivo da iniciativa: retroceder em elementos básicos da civilização, convivência e esperança de poder viver em um Estado não destruidor da dignidade do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Geovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios da Sociologia do Trabalho. Londrina: Práxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo, ALVES, Giovani. **As mutações do trabalho na era da mundialização do capital**. Campina, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador**. Coimbra: Coimbra Editora, 1994.

GIGLIO, Wagner Drdla. O Sindicalismo diante da Crise. In: **Revista LTr**, São Paulo: LTr, ano 65, nº 01, jan. 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1995.

PASTORE, José. A Agonia do Emprego: Investimentos de Menos e Regulamentos de Mais. In: **Revista Ltr**, São Paulo: Ltr, ano 60, nº 01, jan.1996.

PINTO, JOSÉ Augusto Rodrigues. O Banco de Horas no Direito do Trabalho Brasileiro. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho, PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Coord.). **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 295-300, 1998.

RAMOS, Alexandre. Garantismo Jurídico e Princípio da Proteção no Direito do Trabalho. In: **Revista Ltr**, São Paulo: Ltr, ano 64, nº 05, maio. 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O Futuro do Direito do Trabalho no Brasil. In: **Revista Ltr**, São Paulo: Ltr, ano 64, nº 10, out. 2000.

¹ALVES, Geovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios da sociologia do trabalho. Londrina: Práxis, 2007

²CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Constituição Dirigente e Vinculação do Legislador. Coimbra: Coimbra Editora, p.471,1994.

³RAMOS, Alexandre. Garantismo Jurídico e Princípio da Proteção no Direito do Trabalho. In: Revista Ltr, São Paulo: Ltr, ano 64, nº 05, p. 603-604, maio. 2000.

⁴PINTO, JOSÉ Augusto Rodrigues. O Banco de Horas no Direito do Trabalho Brasileiro. In: Ribeiro, Lélia Guimarães Carvalho, PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Coord.). Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, p. 295-300, 1998.

⁵PASTORE, José. A Agonia do Emprego: Investimentos de Menos e Regulamentos de Mais. In: Revista Ltr, São Paulo: Ltr, ano 60, nº 01, p.21, jan.1996

⁶MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros, p.20, 1995.

⁷GIGLIO, Wagner Drdla. O Sindicalismo Diante da Crise. In: Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 65, nº 01, p. 10, jan. 2001.

⁸Antunes, Ricardo, ALVES, Giovani. As mutações do trabalho na era da mundialização do capital. Campina, 2004.

⁹SÜSSEKIND, Arnaldo. O Futuro do Direito do Trabalho no Brasil. In: Revista Ltr, São Paulo: Ltr, ano 64, nº 10, p. 1235, out. 2000