XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

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

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A ANÁLISE DA LEI 13.467 A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: AVANÇOS E RETROCESSOS

THE ANALYSIS OF THE LAW 13.467/2017 STARTING FROM THE PROTECTION PRINCIPLE: ADVANCES AND BACKWARDS

Henrique Ferreira
Lenara Giron de Freitas [1]

Resumo

A pesquisa tem por objetivo analisar as atuais peculiaridades do princípio da proteção na era moderna, em face da reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017, avaliando seus avanços e retrocessos. A importância deste estudo se justifica em razão das alterações legislativas na seara trabalhista que alteram de forma demasiada todas as relações de trabalho. Através do princípio da proteção, busca-se sancionar as alterações introduzidas no ordenamento trabalhista pela reforma legal. Portanto, tem se que a Lei 13.467/2017, não revogou o cerne do direito do trabalho: a proteção do hipossuficiente.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Princípio da proteção, Limites da aplicação, Reforma trabalhista, Paz social

Abstract/Resumen/Résumé

The aim of this research to analyze the current peculiarities of the protection principle at the modern age in view of the labor reform, which happened at the age of 2017, assessing its advances and backwards The importance of this study is justified on the legislatives. Through the Protection Principle, it is a try to confirm the changes which were introduced in the labor order by the legal reform. So, It has to be that the 13.467/2017 law did not revoke the center of the labor law: the protection of the disadvantaged.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Keywords: labor law, Protection principle, Application limits, Labor reform, Social peace

[1] Doutoranda pela UNISINOS. Mestre em Direito Público. Especialista em Direito do Trabalho. Integrante de grupo de pesquisa CNPQ. Bolsista do Programa de Excelência Acadêmica (Proex) da Capes.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como temática principal a evolução do Direito do Trabalho através de seu objetivo protetivo, delimitando-se na análise da evolução legislativa dos direitos laborais e em especial as inovações legislativas. Justifica-se a escolha do tema em razão da influência das novas alterações advindas com a Lei 13.467/2017. Nesse sentido o trabalho tem por objetivo a análise do princípio da proteção em face da reforma trabalhista, buscará se analisar os avanços e retrocessos.

Primeiramente se analisa como surgiu o viés protetivo do direito do trabalho, fazendo uma breve descrição do contexto histórico. Demonstrando que o direito do trabalho foi elaborado buscando conceder direitos e proteção ao empregado, hipossuficiente na relação de trabalho.

Posteriormente analisa-se a alteração legislativa ocasionada pela Lei 13.467/2017, destacando alguns pontos de discussão a respeito do tema e também realçando pontos positivos e negativos dentro do âmbito da Reforma Trabalhista. Até por que se trata de recente inovação recursal que ainda pende de estudos e de avaliações judiciais sob o tema.

A importância deste estudo se justifica em razão das alterações legislativas na seara trabalhista. A metodologia que se utilizará para o desenvolvimento deste estudo é o histórico – dedutivo. Histórico porque analisará o contexto histórico do princípio da proteção junto com o direito do trabalho e dedutivo pois se partirá de premissas gerais para premissas específicas. Para tanto utilizou-se de fontes bibliográficas, analise legislativa brasileira.

2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: A GÊNESE DO DIREITO DO TRABALHO

A gênese do Direito do Trabalho reside na chamada revolução industrial, que trouxe em seu seio a questão social e a convulsão daí surgida, a exigir medidas legais específicas com vista à reordenação do fenômeno da mão de obra. (PIRES, 2011). Ocorre que as massas de operários foram atraídas devido ao surgimento de centros industriais e da máquina a vapor.

Foi nesse período que se verificou, com maior aprofundamento, a necessidade de normatizar as relações de trabalho, de modo que os empregados não se obrigassem de forma dependente e humilhatória aos empregadores em busca do labor. Era necessário que o Estado intervisse nas relações de trabalho – emprego, para proporcionar maior dignidade ao trabalhador que, até então, estava totalmente exposto ao poder discricionário do empregador.

Dessa forma, durante toda a evolução industrial o trabalhador sempre teve sua atividade explorada, sem condições de trabalho, vale-se dizer que, em muitas ocasiões, com condições deploráveis de trabalho, e sem remunerações justas. Sabe-se que a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador era uma realidade fatídica global. (MOURA, 2016).

Dessa maneira, havia necessidade de estabelecer maior proteção para que a relação de trabalho fosse considerada saudável e produtiva e não mais tratada, apenas, como forma de exploração do empregado pelo empregador.

Então, justamente com a finalidade de igualar os desiguais, que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho. Pode-se afirmar que este princípio reflete a igualdade substancial das partes, preconizada no âmbito do direito material comum e direito processual. (AMARAL, 2001).

Logo, ao contrário do que ocorre no Direito Comum, onde se busca a todo custo à igualdade formal das partes, o legislador trabalhista teve grande preocupação em estabelecer maior amparo a uma das partes, ou seja, objetivou a proteção do trabalhador. (RODRIGUEZ, 1993).

Nessa seara, o direito do trabalho surgiu com o viés de amparar o trabalhador na relação de emprego, de forma a mantê-lo na mesma linha do empregador, a fim de concretizar a igualdade material. Nas palavras de Costa (2011, p. 37-54):

> O Direito do Trabalho nasceu da necessidade de regular e equilibrar as relações entre as indústrias produtoras de bens de consumo e seus operários, fruto da revolução industrial, da modernização e consequente massificação da produção e da busca exacerbada de enriquecimento através de lucros cada vez mais elevados.

O princípio da proteção surgiu para contradizer o poderio do empregador gerado pelo seu *status* financeiro – econômico. Ou seja, o Estado determinou a igualdade material das relações de emprego. (MOURA, 2016).

Capelari (2009) afirma que:

> O princípio da proteção ao trabalhador é um princípio que instrui a criação e a aplicação das normas de direito do trabalho. A proteção do direito do trabalho destina-se á pessoa humana, conforme mostra o art. 1º, III, da CF/88. O direito do trabalho surgiu para proteger o trabalhador, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, gerando direitos e obrigações entre empregados e empregadores.

Em outras palavras, o Princípio da Proteção se torna o pilar central do Direito do Trabalho:

> [...] donde deságuam alguns outros princípios com fins de lhe dar sustentabilidade, justamente para equilibrar as relações entre o trabalhador, na sua esmagadora maioria hipossuficiente, e o empregador. (COSTA, 2011, p. 37-38).

Foi dessa forma que no âmbito do Direito do Trabalho elaborou-se regra específica que visava amparar o trabalhador frente ao poder diretivo e exacerbado do empregador. Logo, é a preocupação com o empregado que predomina no Direito do Trabalho, constituindo-se na sua causa e no seu fim, além de consubstanciar-se como seu princípio fundamental. (PEDREIRA, 1993). Esse princípio carrega tamanha importância, que se consolida em várias regras do direito.

Inclusive, acena a doutrina que desse princípio decorrem todos os outros do direito do trabalho. Não se há de negar, por exemplo, que o princípio da proteção é a *ratio* ideológica de praticamente todos os direitos trabalhistas arrolados no artigo 7º, conquanto insurja mais explicitamente em alguns preceitos (artigo 7º, IX, X, XIII, XIV, XXII, XXVII, etc.). (FELICIANO, 2014).

Da abrangência do princípio da proteção decorrem alguns desdobramentos que ora são chamados de dimensões, subdivisões e a forma mais usual de subprincípios. Adotando a nomenclatura mais usual, tem-se que o principio da proteção se divide em três subprincípios, pelos quais o princípio da proteção opera, sendo eles: *in dúbio pro operario,* norma mais favorável e a condição mais benéfica. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005).

O Subprincípio do *in dúbio pro operario* significa dizer quando a norma poder ser interpretada de mais de uma forma deverá ser sempre em prol do trabalhador e nunca em seu detrimento. Já o subprincípio da norma mais favorável implica que havendo pluralidade de normas aplicáveis a uma mesma situação, opta-se pela norma que for mais favorável ao trabalhador.

Para diferenciarmos esses dois subprincípios, porquanto dezenas de vezes são confundidos, tem-se que o *in dubio pro operário* busca sanar dúvida na interpretação da norma enquanto o subprincípio da norma mais favorável determina que quando houver pluralidade de normas, impõem que seja utilizada a mais favorável ao obreiro.

Por fim, o subprincípio da condição mais benéfica assegura ao trabalhador a garantia que seu contrato de trabalho não poderá ser modificado em sentindo prejudicial ao originalmente contratado.

No entanto, necessário ressalvar que esses subprincípios não são absolutos, possuindo limites e regras para sua consecução. Por exemplo, no caso do subprincípio do *in dubio pro*

operário é necessário que haja norma realmente dúbia e não por vontade do intérprete da norma. Além dessa limitação, ressalva-se que também não se poderia aplica-lo livremente na seara processual, principalmente na valoração das provas, eis que não há regra para inversão do ônus da prova na seara processual, devendo o julgador basear-se no princípio da aptidão da produção da prova. (ARAÚJO; COIMBRA, 2014).

No caso do subprincípio da norma mais favorável, persistem dois critérios para sua correta aplicação: a teoria da cumulação e a teoria do conglobamento. A primeira aduz que poder-se-ia utilizar de duas normas favoráveis cumulando-as apenas na parte em que forem favoráveis ao empregado. Já a teoria do conglobamento não autoriza essa cumulação e muito menos o fracionamento, a norma considerada mais favorável, segundo essa vertente, deverá ser aplicado na íntegra. Exemplifica Barros (2008, p. 142):

> O primeiro critério é conhecido como teoria do conglobamento, em que se refere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto da comparação. O segundo critério intitulado teoria da acumulação, se faz selecionando em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente, o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matéria, de uma e de outra norma.

Em momento próprio deste artigo faremos apontaremos os ataques da reforma trabalhista ao princípio da proteção, porém importante registrar a grande mitigação que este princípio sofreu após a reforma trabalhista, o Art. 620 antes da forma trabalhista previa que as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho prevaleceriam sobre as previstas em Acordo Coletivo de Trabalho quando fossem mais favoráveis ao empregado. Atualmente, as condições previstas em Acordos Coletivos de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho, indiferente se forem mais favoráveis ou não. Esse artigo demonstra clara ofensa ao subprincípio da norma mais favorável, que é ramificação do principio da proteção, causando prejuízo as normas aplicadas ao labor.

Por fim, o subprincípio da condição mais benéfica possui limitação temporal. Ou seja, alguns benefícios poder-se-ão serem retirados sem resultar em alteração prejudicial ao empregado, por exemplo: se o empregado aufere insalubridade por que labora em ambiente insalubre e depois deixa de laborar em ambiente insalubre, consequentemente, perde o direito ao adicional.

Essas limitações e regras para aplicação dos galhos das raízes da proteção são formas para chegar-se a um fim único: a execução do princípio da proteção, pois, todavia, de nada adiantaria possuir viés protetivo se não houvessem forma de executar essa benesse.

Insta ressaltar que a proteção do trabalhador em seu âmago é caráter inviolável do ordenamento trabalhista, podendo-se dizer que se trata de cláusula pétrea do direito do trabalho. A limitação dos subprincípios são, na verdade, formas de execução do princípio da proteção, para que a teia protetiva saia do viés doutrinário e expressamente legal e consiga atingir seu fim prático, atingindo o plano fático das relações de emprego.

Além disso, em que pese a maioria da doutrina defina como limites, estar-se-á falando na verdade de regras de execução, eis que eles não colocam termo a proteção, mas sim criam normas e regramento para melhor destiná-las ao uso.

Todo esse arcabouço protetivo e suas regras de execução possuem um fim extremamente delimitado: alcançar a paz social. Fim maior ao qual o ordenamento trabalhista deve estar sempre voltado.

Araújo e Coimbra (2014, p. 140) definem essa busca do princípio protetivo:

> No caso do Direito do Trabalho, os objetivos das normas são, entre outros, melhorar a distribuição de renda e coibir os abusos por parte do empregador. Além disso, as normas trabalhistas também visam a melhorar as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores. Podem, também, serem vistas desde a perspectiva das empresas, que teriam a maior previsibilidade das condutas e mais segurança nas relações jurídicas, além do fato de que as normas trabalhistas também exercem homogeneizar a concorrência. Tudo isso converge para o objetivo maior de evitar os conflitos sociais e colaborar para a paz social.

Da mesma forma como Araújo e Coimbra (2014) afirmam que o princípio da proteção busca o fim específico de paz social, Martins (2007) alude que através dos princípios aplicados ao Direito do Trabalho e do princípio da proteção visa-se a paz social nas relações de trabalho.

Tem-se, portanto, que o princípio da proteção possui dois vieses: amparar o hipossuficiente e, em um segundo momento, através do seu primeiro objetivo, alcançar uma paz social. Afinal, igualando os desiguais da relação estar-se-ia praticando a justiça nas relações de trabalho. Isto porque, tratar desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, é a fórmula para se garantir a igualdade real.

Denota-se, então, que a finalidade de origem do princípio da proteção é a proteção jurídica do empregado (NASCIMENTO, 2009), atenuando a desigualdade da relação de trabalho. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005). Através desse meio, tenta executar o seu fim: a paz social. Para Carmino (2004, p. 107-108):

> O princípio da autodeterminação coletiva não deverá, contudo, ser erigido a princípio fundamental. Este deverá continuar sendo o da proteção, enquanto concebido, o direito do trabalho, como instrumento regulador da *paz social*. Esse

> princípio somente será superado se o Estado abdicar de tal dever e, no caos social que daí, certamente, resultar, ele próprio sucumbir, ou se restarem superadas as diferenças sociais que justificam a existência de um direito tutelar.

A jurisprudência também determina que é através do princípio protetivo que se busca alcançar uma paz social final:

> [...] A consagração do valor social do trabalho como fundamento da República e a referência expressa ao princípio da norma mais favorável, no *caput* do art. 7º da CF, permite concluir que a autodeterminação coletiva foi reconhecida como meio de concretizar o princípio da proteção, ampliando os direitos mínimos já conquistados pelos trabalhadores. Tanto é assim, que são excepcionadas as restrições expressamente previstas no texto constitucional, não se podendo admitir que a autodeterminação coletiva seja suscitada para justificar a flexibilização ou até mesmo a subtração de direitos básicos do trabalhador. Não poderia ser outra a interpretação, visto que desde sua origem o Direito do Trabalho busca atenuar a desigualdade existente entre o capital e a força de trabalho como meio de obtenção da paz social. Nesse contexto, portanto, não prosperam os argumentos expostos no recurso, se devendo manter a sentença que determina o pagamento do tempo destinado à troca de uniforme com adicional de 50%. [...]. (BRASIL, 2016).

Dessa forma, atenta-se que as correntes doutrinárias e jurisprudenciais tem apontado para o mesmo caminho e finalidade do princípio da proteção, qual seja: a paz social. Esse princípio visa configurar maiores direitos ao empregado, não para que ele supere seu empregador na relação empregatícia, mas sim, para estabelecer isonomia e igualdade entre empregador e empregado.

3 A MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A LEI Nº 13.467/2017: AVANÇOS E RETROCESSOS

Todo o ordenamento trabalhista foi criado visando à proteção do empregado em face do empregador para o fim único de se buscar a paz social. Ocorre que a sociedade, evidentemente, mudou e evoluiu. Assim, surgiu a necessidade do ordenamento trabalhista adequar-se à nova realidade socioeconômica da sociedade.

Assim, a Reforma Trabalhista foi a provada sob o fundamento de que havia a "necessidade" de flexibilização da legislação trabalhista e, mais precisamente, do princípio protetor que rege de forma absoluta a relação entre empregado e empregador, conforme entendimento de parte da corrente doutrinária:

> As propostas acerca das reformas no ordenamento laboral vêm sendo guiadas, em grande parte, por razões econômicas, em função do aumento, da competitividade das empresas e da diminuição do desemprego, no sentido de dotar os atores sociais de maior liberdade. (ROBORTELLA, 1994).

Assim, foi aprovada, recentemente, representando um divisor de águas dentro do ordenamento trabalhista, a Lei número 13.467/2017, que concretizou a reforma trabalhista em vários preceitos, e que colocou o princípio da proteção em xeque e, principalmente, alterou-o para os atuais panoramas econômicos - sociais, como aponta Renck (2017):

> O projeto de lei da reforma trabalhista, já aprovado pela Câmara dos Deputados e que avança para o Senado tem o potencial de mudar drasticamente as relações de trabalho no Brasil. Se confirmado, certamente será um divisor de águas na nossa história.

Então, o modelo típico, padrão de contrato de trabalho, passa a conviver com outras formas, atípicas e flexíveis, como o contrato por prazo determinado, como o banco de horas que não mais se descaracteriza pela prestação de horas extras habituais de que trata o § único do art. 59-B e art. 611, inciso II, ambos da Lei 13.467, a prevalência sobre a lei de acordos ou convenções coletivas de trabalho nos títulos do art. 611-A da Lei 13.467/2017, a compensação de jornada autorizada pelo art. 59 § 6º da CLT, o trabalho intermitente finalmente legislado nas disposições do art. 443, § 3º da atual CLT, todas essas alterações são inovações da Lei 13.467/2017. (BRASIL, 2017a). Todavia, com essas alterações determinam um processo de precarização laboral e a mitigação da dignidade da pessoa humana, presentes no modelo padrão ordinário e industrial do trabalho. Além do mais, algumas consequências ao processo do trabalho, como os honorários de sucumbência, independente da Gratuidade de Justiça prejudicam imensamente o acesso a justiça por parte do empregado que, atualmente, sempre que houver uma perícia improcedente (médica ou insalubre ou periculosa) terá que arcar com os honorários periciais. Tal fato acarretará imensa dificuldade do empregado reclamar tais verbas na justiça do trabalho, sob o risco de ter de pagar honorários periciais, nos termos do art. 790-B da nova CLT.

Desde o início da discussão para a alteração das normas da CLT alguns doutrinadores já apontavam que:

> os princípios do Direito do Trabalho, dentre eles, o princípio protetor, que serviram durante muito tempo como instrumentos de proteção ao trabalhador e de integração, passam a viver constantes ataques, formulados com vistas a elaborar um Direito do Trabalho favorável à disponibilidade de suas normas, eliminando da ordem pública o caráter imperativo e cogente, buscando proporcionar disponibilidade nas normas laborais. (ZENNI; OLIVEIRA, 2009. p. 18).

No entanto, afirmar que a Lei 13.467/2017 é em seu todo prejudicial seria dissimilar discurso de ódio, pois, em alguns pontos, a reforma trabalhista apresenta avanços e evoluções nas relações laborais. Entre algumas alterações que significam o avanço podemos citar a

regulamentação do teletrabalho do art. 75-A até art. 75-E da Lei 13.467/2017, inclusive com a sua conceituação:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017a).

Essa alteração trata-se de atualização das formas de trabalho e regulamentam situações de emprego que já eram existentes, assegurando maior segurança jurídica para contratante e contratado nessa forma de trabalho. Modernizando a lei trabalhista para a era tecnológica. Há também algumas circunstâncias que causam maior liberalidade e conforto ao empregado, como o fracionamento das férias (art. 134, § 1º Essa alteração trata-se de atualização das formas de trabalho e regulamentam situações de emprego que já eram existentes, assegurando maior segurança jurídica para contratante e contratado nessa forma de trabalho. Ainda a reforma trabalhista regulamentou situação comum na prática laboral que é a rescisão do contrato de trabalho de forma consensual (art. 484-A da CLT). E ainda estendeu os dias de férias para os empregados contratados em tempo parcial, nos parágrafos do art. 58-A da Lei 13.467, anteriormente, os trabalhadores em tempo parcial tinham férias reduzidas, porém agora todos empregados têm direito às férias de 30 dias.

Todavia, o que ocorre na prática é de que os prejuízos trazidos pela Lei 13.467/2017 são imensamente maiores do que os benefícios.

Entre essas alterações prejudiciais, podemos citar algumas como é o caso do art. 620-A que atualmente regulamenta que as regras do acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, indiferente se mais benéficas. Tal fato ofende radicalmente o princípio protetivo e em especial o subprincípio da norma mais benéfica, pois de acordo com a alteração legal, já não importa mais se mais benéfica ou não.

Por seu turno, o art. 477-A da Lei 13.467/2017[1] dispôs que não haverá mais necessidade da empresa negociar com o Sindicato em caso de dispensa coletiva. Tal artigo aduz enorme prejuízo aos empregados eis que não terão a proteção sindical quando a empresa operar em demissão em massa. Esse artigo fere totalmente o princípio protetivo, pois afasta os Sindicatos, criados para proteger e amparar o empregador, de sua obrigação.

[1] Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (BRASIL, 2017).

A antiga redação da CLT concedia ao empregado o pagamento do tempo de deslocamento entre a sua residência e o labor, as chamadas horas in itinere. Esse direito assegurado ao empregado foi totalmente suprimido pela Lei 13.467/2017. Ou seja, não haverá mais o pagamento de horas in itinere.

Da mesma forma como ocorreu com as horas in itinere, com o advento da Lei 13.467/2017 não serão mais contados como tempo de jornada os períodos realizados dentro da empresa de descanso (art. 4, § 2, inciso II), higiene pessoal (art. 4, § 2, inciso VII), troca de uniforme (art. 4, § 2, inciso VIII), entre outros[2].

Outra alteração prejudicial é o assinalado pelo art. 611-A da CLT onde determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo tem prevalência sobre as próprias determinações da CLT em seus incisos, quais sejam: quando determinar sobre pactos na jornada de trabalho (inciso I), banco de horas (inciso II), intervalo intrajornada (inciso III), adesão ao PSE (inciso IV), plano de cargos, salários e funções (inciso V), regulamentação empresarial (inciso VI), representante dos empregados em local de trabalho (inciso VII), teletrabalho (inciso VIII), remuneração por produtividade (inciso IX), modalidade de registro da jornada de trabalho (inciso X), troca de gozo de feriado (inciso XI), grau da insalubridade (inciso XII), prorrogação de jornada em ambientes insalubres (inciso XIII), prêmios de incentivo (inciso XIV) e participação de lucros (inciso XV). Nota-se que são inúmeros casos em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei. Indiferente de mais benéficos ou não. Ou seja, em todas essas hipóteses poderão haver cominações prejudiciais ao empregado que não causarão ofensa a letra da lei.

Ainda, nesse sentido, para atacar, ainda mais, o princípio da proteção. Outra alteração prejudicial é o assinalado pelo parágrafo único do art. 444 da Lei 13.467/2017 que informa:

> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas

[2] Art. 4. […]§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 2017).

> vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017a).

Assim com a inovação trazida pelo parágrafo único do artigo 444 da Lei 13467/17, a livre estipulação, ou seja, acordos individuais formalizados entre o empregador e empregados com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão ter preponderância sobre a lei e instrumentos coletivos.

Há inovação, também, nos casos em que o empregado auferir renda superior a duas vezes o limite do Regime Geral da Previdência Social, poderá estipular cláusula compromissória de arbitragem desde que por iniciativa do empregado ou por sua concordância expressa. Ocasionando maior percepção a realizações de acordos nas lides laborais. Regra insculpida no art. 507-A da CLT.

Desta forma, a Lei 13.467/2017 determina que todas essas questões trazidas no bojo do art. 611-A da Lei 13.467/2017 poderão ser dispostas nos instrumentos coletivos, indiferente do texto legal bem como poderão ser estipuladas de forma livre em contratos individuais formalizados com empregados que percebam salários mais altos e sejam graduados em nível superior. Ou seja, o texto legal da reforma trabalhista parece estar em desarmonia com o princípio da norma mais benéfica.

Outro prejuízo imenso aludido pela alteração legal é o acesso à justiça do empregado. Com o advento da lei cláusula compromissória de arbitragem, o trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para

andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto. (WALDRAF, 2017).

Esse ponto é gravíssimo, sendo, inclusive inconstitucional, eis que ofende os arts. 5º, incisos XXXV e LXXIV, e 7º, inciso X, todos da CF, em razão de que os créditos discutidos nesta ação possuem natureza alimentar, sendo imprescindíveis à subsistência da Reclamante, não podendo haver desconto de valores a título de honorários sucumbenciais do crédito do reclamante na eventualidade do indeferimento de algum de seus pleitos.

O acesso ao judiciário pelo trabalhador sempre fora facilitado pela CLT e, em primazia, pelo princípio da proteção, eximindo-lhe do pagamento de custas, honorários periciais e de sucumbência. No entanto, com as alterações legais o empregado não poderá faltar a nenhuma audiência (outrora havia a autorização de faltar sem prejuízo) e terá que arcar com todos os custos da ação.

O acesso a justiça do trabalho, minimizado pelas novas cominações da Lei 13.467/2017, é objeto da ADI 5766 do Procurador da República Rodrigo Janot, segundo essa ADI a alteração legal impõem restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho, violando as garantias constitucionais de amplo acesso à jurisdição e a assistência judiciária integral aos necessitados. (BRASIL, 2017b).

Há outros imensos prejuízos no processo do trabalho, que acarretarão, apenas, mais processos para a Justiça do Trabalho e mais retardo em sua execução, como aponta Waldraf (2017, p. 3):

> A subsidiariedade será transformada em solidariedade caso se prove a fraude, mas a quarentena de dois anos é sempre preservada. Já a novidade do art. 448-A e seu parágrafo único eximem por completo a empresa sucedida da responsabilidade trabalhista em caso de transferência, salvo no caso de fraude. Essas duas inovações vão retardar ainda mais a execução trabalhista. Se antes, o resultado já era de 20 a 25% por ano, o percentual cairá ainda mais. Resultado: mais processos parados com aumento na demora e custos, beneficiando os caloteiros.

Outra modificação é a proibição da execução por iniciativa do juízo, sem requerimento da parte, desacompanhada de advogado Waldraf (2017), como determina o art. 878 da Lei 13.467/2017[3].Nesse sentido, conforme Waldraf (2017, p. 5):

> [...] Nesses parâmetros, porque pagar corretamente as suas dívidas trabalhistas? Melhor aplicar o dinheiro, aguardar a reclamatória e procrastiná-la ao máximo ou

[3] Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. (BRASIL, 2017a).

> tentar um acordo, reduzindo ainda mais as perdas – ou aumentar ainda mais os ganhos. Tudo dentro da lei. Conclusão: em poucos e atrapalhados golpes, a Reforma Trabalhista mata dois coelhos: aumenta e atrasa o número de ações e execuções trabalhistas e, de inhapa, prejudica o empregador honesto que paga suas dívidas trabalhistas em dia.

Imporante registrar que não se buscou exaurir todos os prejuízos da reforma, mas apenas demonstrar por amostragem o quanto a Reforma Trabalhista é capaz de mitigar o princípio da proteção.

4 PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL E AS JORNADAS TRABALHISTAS

A partir desses tópicos, então, será que estamos diante de claro retrocesso social? Levando em conta que a grande maioria das normas reformadas foram frutos de lutas sociais?

O princípio do não retrocesso social surge como resistência a esta nova realidade. Esse princípio tornou-se um verdadeiro princípio de resistência à dinâmica flexível do trabalho, com a necessidade de reconhecimento no ordenamento jurídico e se necessário for, por norma expressa constitucional, observado o elemento finalista de melhoria da condição social do trabalhador, presente no caput do art. 7º da Constituição, como instrumento de realização do princípio maior e adere em todos os ramos jurídicos: o princípio da dignidade do ser humano. (BARROSO; TEIXEIRA, 2009).

Parte da doutrina defende de veemente a resistência da Lei 13.467/2017:

> O trabalho de resistência, resgate e convencimento acerca da racionalidade do Direito do Trabalho deve ser assimilado e partilhado por todos. E faz parte desse trabalho seguir lutando pela revogação da Lei 13.467/17, sobretudo em razão de seu caráter simbólico, de sua pretensão de reduzir significativamente as bases, já tão concretamente insuficientes, de preservação da saúde e da vida de quem trabalha. (SEVERO, 2017).

Há inclusive aqueles que afirmam que a alteração legal atinge o princípio da proteção, sob o fundamento de que se trata de manifesta contrariedade à exigência constitucional de melhoria das condições sociais, a qual impõe a necessidade de ser observada, em princípio, a norma mais favorável ao trabalhador (art. 7º, *caput*, da Constituição da República). (SOARES, 2017).

No tocante a inconstitucionalidade da Reforma trabalhista, foram realizadas diversas jornadas no mundo do Direito do Trabalho confrontando as alterações legais, como a 2ª Jornada de Direito do Trabalho da Anamatra e notas de repúdio da Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público (FRENTAS), composta pela Associação Nacional dos

Membros do Ministério Público (CONAMP), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR), Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Associação Nacional do Ministério Público Militar (ANMPM), Associação dos Membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (AMPDFT) e Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios (AMAGIS-DF). (HONÓRIO; OLIVEIRA, 2017).

Em destaque, cita-se a 2ª Jornada de Direito da ANAMATRA que aprovou mais de 125 (cento e vinte e cinco) enunciados. Entre eles, pode-se citar a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral, a impossibilidade de oficializar a jornada de 12x36 por acordo individual, a de que as regras de sucumbência e a de que o pagamento de honorários não se aplica para os processos em andamento. (ANAMATRA, 2018).

Inclusive, destaca-se, em comparação, que a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho havia ocorrido somente no ano de 2007 e teve a aprovação de 89 (oitenta e nove) enunciados. Ou seja, 10 (dez) anos após a 1ª Jornada de Direito da ANAMATRA, ela reuniu-se novamente para debater a Reforma Trabalhista, com a aprovação de 36 (trinta e seis) enunciados a mais do que a primeira jornada, demonstrando o peso e a importância desta 2ª jornada, ante os claros abusos, inconstitucionalidades e prejuízos das disposições da Lei 13.467/2017.

A realidade é que estas Jornadas buscam reiterar a importância do princípio da Proteção que está previsto constitucionalmente, ainda mais face a sua mitigação em alguns – muitos – dos preceitos da Lei 13.467 que entrou em vigor desde novembro de 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, então, que se trata de uma nova fase do direito do trabalho, passando da fase do modelo industrial, para uma fase pós-industrial ou, em outras palavras, contemporânea, alterando, assim, a forma protetiva do hipossuficiente.

A grande questão dessas alterações concentra-se na Lei 13.467/2017 que altera e revoga inúmeros direitos e garantias que os trabalhadores possuem expressamente na CLT. Dessa forma, o próprio cerne do ordenamento trabalhista perde seu intento diante das alterações legislativas desencadeadas pela respectiva lei.

Em que pese haja alterações na legislação, é preciso destacar que não é o fim do princípio protetivo. Pode-se mudar todo o salão, mas o pilar central, que sustenta toda a base,

sempre foi e continuará sendo o princípio da proteção. Poderá haver direitos suprimidos, mas, ainda assim, as regras deverão ser interpretadas em prol do empregado, sob pena de um retrocesso social. E é com o objetivo de impedir isto que o mundo do trabalho tem se mobilizado, através de jornadas trabalhista, publicação de enunciados, notas de repúdios, entre outros.

Assim, tem-se que o princípio da proteção, diante do contexto histórico, é o sustentáculo da relação de trabalho e, embora a Lei 13.467/2017 possua muitas alterações prejudiciais ao empregado, caberá ao judiciário trabalhista separar o joio do trigo e, então, uma vez mais, externar o caráter protetivo das relações de trabalho. Por fim, necessário exaltar que o cerne da justiça do trabalho jamais se alterará. O princípio da proteção foi o início do Direito Trabalhista e se manterá como base sólida para toda e qualquer relação laboral.

Por fim, surgem alguma questões: será que com essas alterações o princípio protetivo, desde sempre presente no direito do trabalho, alcançara a paz social? Ou resultará em mais lides judiciais? Mais demandas discutindo a proteção do empregado?

Essas questões somente serão respondidas com a atuação do judiciário através de julgamentos de casos práticos. Cabe aguardar como serão redigidos os próximos capítulos da história do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 33, n. 63, p. 69-90, jan./jun.2001.

ARAÚJO. Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do trabalho - I*. São Paulo: LTr, 2014.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view>. Acesso em 03 de set. de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2008.

BARROSO, Fábio Túlio; TEIXEIRA, Sérgio Torres. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilidade laboral. *Rev. TST*, Brasília, DF, v. 75, n. 3, jul./set. 2009.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017a*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/ lei/L13467.htm>. Acesso em: 12 ag. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. *Notícias STF*, Brasília, DF, 28 ago. 2017b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>. Acesso em: 02 set 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). *Recurso ordinário n 0020407-51.2015.5.04.0782*. Recorrente: Seara Alimentos Ltda. Recorrido: Andre Zanini. Relator: Des. Cleusa Regina Halfen. Porto Alegre, 20 de junho de 2016. Disponível em: <http:// gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:aP-_XrTVFssJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_ helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5164102%26v%3D10328204+%22princ%C3%ADpio+da+prote%C3%A7%C3%A3o%22+%22paz+social%22+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-06-05..2017-06-05++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd& proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-88>. Acesso em: 05 jun. 2017.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. 12, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_ artigos_leitura&artigo _id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em: 10 ag. 2018.

CARMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

COSTA, Gustavo Borges. Apontamentos práticos sobre a aplicabilidade do princípio da proteção. *Revista de Direito do Trabalho*, Natal, v. 143, p. 37-38, jul./set. 2011. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src= rl&srguid=i0ad82d9a000001598f614b3e18c9eb53&docguid=I2a85c8b0ef1411e0b3bd00008558bb68&hitguid=I2a85c8b0ef1411e0b3bd00008558bb68&spos=4&epos=4&td=4000&context=44&crumb-action=aPPend&crumb-label=Documento&is DocFG=false&is FromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em 01 ag. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, p. 85-105, 2014.

HONÓRIO, Cláudia; OLIVEIRA, Fabrício Gonçlves de. Retrocesso sem precedentes: a reforma trabalhista e os danos extrapatrimoniais. *Justificando*, São Paulo, 14 ago. 2017. Disponível em: < http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/14/retrocesso-sem-precedentes-reforma-trabalhista-e-os-danos-extrapatrimoniais/>. Acesso em 01 de set. de 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. t. 1, 89.

MARTINS, Sério Pinto. *Direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOURA, Barbara. *Princípio da proteção no âmbito do direito do trabalho*. [S.l.], 2016. Disponível em: <https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/ principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01 ag. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. Revisitação ao princípio da condição da norma mais favorável. *Revista de Direito do Trabalho*, Bahia. v. 83, p. 56-63, jul./set. 1993. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a000001598fceae9dfa258215&docguid=I9c676d10f25511dfab6f010000000000&hitguid=I9c676d10f25511dfab6f010000000000&spos=8&epos=8&td=4000&context=628&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=fals e&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1 . Acesso em: 11 ag. 2018

PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. *Rev. TST*, Brasília, DF, v. 77, n. 2, p. 1, abr./jun. 2011.

RENCK, Beatriz. *Reforma trabalhista*: modernidade ou retrocesso? Porto Alegre, 15 maio 2017. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/Notici aWindow?cod=1452577&action=2 >. Acesso em: 19 set. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho.* São Paulo: LTr, 1993.

SEVERO, Valdete Souto. Há caminhos para resistir ä reforma trabalhista. *Justificando*, São Paulo, 31 jul. 2017. Disponível em: <http://justificando. cartacapital.com.br/2017/07/31/ha-caminhos-para-resistir-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 12 de ag. de 2018.

SOARES, Saulo. *A inconstitucionalidade e o retrocesso social da reforma trabalhista*. [S.l.], jun. 2017. Disponível em: <https://www.saudeocupacional. org/2017/08/a-inconstitucionalidade-e-o-retrocesso-da-reforma-trabalhista.html>. Acesso em 09 de ag. 2018.

WALDRAF, Célio Horst. A redução do número de ações trabalhistas (que Não virá com a reforma laboral). *Revista Eletrônica Reforma Trabalhista*, [S.l.], v. 6, n. 61, p. 34-38, jul./ago. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/A-Reduo-do-Nmero-de-Aes-Trabalhistas.pdf>. Acesso em 11 de ag. 2018.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. *(Re) significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2009.