

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

IVONE FERNANDES MORCILO LIXA

ROSANE TERESINHA PORTO

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ivone Fernandes Morcilo Lixa, Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-042-7

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

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Na história recente, em meio a avanços tecnológicos desenfreados os impactos no mundo trabalho tem produzido transformações significativas no ambiente do trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores, o que vem colocando em xeque os princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira inaugurada em 1988. A Revolução Tecnológica, particularmente a partir da aparente concretização do que vem se chamando de “capitalismo de plataforma”, como nova forma de reorganização do capital, vem relativizando e precarizando as condições e relações de trabalho, fragilizando significativamente as conquistas dos trabalhadores.

Temas como a limitação da duração do trabalho, enquanto garantia de preservação existencial humana, que traz como uma de suas interfaces o direito ao lazer, o sistêmico desemprego, bem como as novas formas de exploração do trabalho e suas consequências são problematizados nos artigos a seguir disponibilizados.

As atuais e profundas análises trazidas pelos artigos dessa sessão possui como núcleo basilar o trabalho como direito fundamental e as garantias amparadas constitucionalmente. Sob tal horizonte é que se aborda a crescente informalização do trabalho e o fenômeno da “pejotização” acentuada no Brasil a partir da Lei nº 11.196/2005, que, sob o alibi da eficiência econômica e adaptabilidade, tem levado trabalhadores a perda de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário e proteção previdenciária.

Sem deixar de trazer à tona as novas formas de dano, tal qual o assédio moral bem como o “dano temporal”, que é a perda de tempo útil por ação de outrem, bem como as desigualdades historicamente perpetuadas sem esquecer das enfermidades acometidas pelos trabalhadores contemporâneos, são temáticas das pesquisas trazidas pelo grupo que vão apontando para a necessidade de aprofundar os estudos da justiça do trabalho, desde a perspectiva do trabalho como direito humano e fundamental.

São diálogos relevantes e olhares múltiplos trazidos que demonstram de maneira inequívoca a necessidade de resistir a transformação do trabalhador e seu potencial laboral em propriedade alheia à disposição do desenfreado interesse do capital. Ainda, considerando o ambiente de trabalho equilibrado o elemento norteador das relações de trabalho é, juntamente com o trabalho digno, o bem jurídico a ser protegido que não pode ser negligenciado, uma

vez que, o direito a um ambiente de trabalho sadio, seguro e hígido é inerente à existência humana digna.

Em síntese, os artigos da seção são produto de importantes pesquisas e análises atuais que merecem atenção para juristas, acadêmicos e interessados na discussão sobre o mundo do trabalho

DIREITO AO LAZER E CAPITALISMO

RIGHT TO LEISURE AND CAPITALISM

Raíssa Passos Coelho ¹

Resumo

O presente artigo científico tem por escopo apresentar algumas e breves ideias a respeito do Direito do trabalho, mais especificamente sobre o Direito ao lazer, este como percussor da duração do trabalho e intervalos, tendo em vista as mudanças introduzidas com a vigência da Lei nº 13.467/2017. Haja vista que, há pouco literatura neste sentido. Com as alterações na área trabalhista, houve o fortalecimento do Princípio do Negociado sobre o Legislado e alteração do quórum de edição de Súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao modificar o artigo 702 da CLT. Neste íterim, este estudo é articulado para servir de base teórica e de pesquisa, organizando-se da seguinte maneira: apresenta-se o contexto político, social e econômica que da reforma trabalhista, em seguida apontamentos sobre o direito ao lazer, o força legal atribuída ao princípio do negociado sob o legislado e os limites da negociação, por fim, o ativismo judicial como veículo coator dos possíveis abusos dos empregadores.

Palavras-chave: Lazer, Capitalismo, Ativismo judicial, Direito do trabalho, Negociação

Abstract/Resumen/Résumé

This scientific article aims to present some brief ideas about Labor Law, more specifically about the Right to Leisure, which is a precursor to working hours and breaks, in view of the changes introduced with the enactment of Law 13,467/2017. That for there is little literature in this regard. With the changes in the labor area, there was a strengthening of the Negotiated Principle over the Legislated and a change in the quorum for issuing Summary Decisions by the Brazilian Superior Labor Court (TST) by modifying article 702 of the CLT. In the meantime, this study is articulated to serve as a theoretical and research basis, organized as follows: it presents the political, social and economic context of the Brazil's labor reform, followed by notes on the right to leisure, the legal force attributed to the negotiated principle under the legislated and the limits of negotiation, and finally, judicial activism as a vehicle for coercing possible abuses by employers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Leisure, Capitalism, Judicial activism, Labor law, Negotiation

¹ Mestranda em Direitos Humanos, especialista em Direito e Processo do Trabalho, bem como em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global.

INTRODUÇÃO

Dissertar sobre Direito do Trabalho é falar sobre a necessidade de observância do Direito ao Lazer e seu caráter essencialmente político, pois, o que delimita os parâmetros dos direitos trabalhistas em sentido amplo é a compreensão de que o trabalhador precisa de intervalos intra e inter turnos de labor. O contexto histórico, econômico e político atual o qual se encontra o Direito e o Processo do Trabalho traduz a constante lembrança da importância do Direito ao lazer como pilar básico que o estrutura. É o Direito ao Lazer que relembra a condição humana, fundamentando-se no princípio da dignidade da pessoa humana (Art. 5º, III, da Constituição Federal do Brasil de 1988).

A bagagem política inerente à reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, dentro do contexto social e da desmoralização da Justiça do Trabalho, crise econômica e discursos pouco embasados serviu como meio facilitador para flexibilizar os direitos trabalhistas. Assim, neste recorte desordenado e desalinhado o Direito ao Lazer perdendo espaço para o capitalismo, urge a defesa em prol do ativismo judicial dentro dos limites legais.

O impulsionar do presente trabalho é a reflexão crítica, prática e contextual das alterações inseridas no ordenamento jurídico pátrio, salientando a matriz principiológica da Constituição Federal de 1988 e as extensões na reforma trabalhista de 2017, sendo este o alvo de toda dissertação infra-assinada. Busca-se também a preservação de obras citadas e estudadas, referenciando-se pela hermenêutica jurídica através dos sistemas políticos e econômicos que deram à luz as mudanças aqui em estudo.

OBJETIVOS

O presente artigo tem por escopo analisar a roupagem e os impactos trazidos pela reforma trabalhista de 2017, que de forma inédita entende jornada de trabalho não mais como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Criticar este novo entendimento apresentando razões para o posicionamento aqui explanado. Observar a potência investida ao Princípio do Negociado sob o legislado e a castração do TST com a nova redação do artigo 702 da CLT, que diverge das demandas sociais latentes ao impor rígidos limites do ativismo judiciário dentro do contexto social brasileiro com realidades de falecimento de algumas instituições, de fato, o Poder Judiciário é o suporte diante das mazelas sociais ignoradas pelo Poder Executivo e Legislativo.

METODOLOGIAS

A metodologia utilizada para o presente artigo é a descritiva analítica, sendo que o método indutivo jurídico filosófico, utilizando-se de abordagem qualitativa acerca dos elementos estudados. Faz-se a necessidade de análise bibliográfica a partir de obras clássicas, tendo o método histórico como meio de obtenção da premissa geral, por fim, o procedimento a ser adotado é com base em pesquisas doutrinárias, trabalhos científicos e jurisprudência na obtenção de dados para a pesquisa das hipóteses levantadas, conseqüentemente, adota-se o senso crítico-metodológico

I. O DIREITO AO LAZER E O CAPITALISMO

O Direito do Trabalho como ramo da árvore jurídica existe pelo reconhecimento da importância do Direito ao Lazer. É a consciência deste direito que fez e faz as normas trabalhistas existirem, o pensar no Direito do trabalhador advém da consciência do ser humano digno e não o ser humano-máquina. O descanso é imprescindível para a saúde e o bem estar individual e coletivo. Assim, o lazer como direito transcende a esfera individual, sendo a ofensa a este Direito ofensa ao sistema jurídico. A proteção do empregado, normas de segurança, controle de jornada, a saúde física, mental e emocional do empregado são meios de raciocínio de que se são necessárias ao labor, assim, é igualmente o descanso.

O empenho do operador do direito concentra-se (ou deve-se concentrar) no respeito e garantia do quanto constitucionalmente assegurado. O lazer é o tempo disposto por qualquer pessoa que não esteja produzindo diretamente. Na cultura grega, por exemplo, o tempo livre ou ócio de criação era valorizado e incentivado como momento de compensação devido à contribuição laboral na sociedade, no entanto, em razão do modelo capitalista de super produtividade, o ócio da criação torna-se escasso. Em um extremo há o capitalismo com a mentalidade desenfreada por lucro, de outro há pessoas que precisam ser vistas como pessoas, o Direito vem como equilíbrio a estas duas forças. Em verdade, a busca por lucro não pode ser superior à preservação do ser humano dentro de um Estado de Direito.

A Carta Maior assegura a proteção e a observância do Direito ao Lazer a todos os cidadãos, este direito possui efetividade quando o trabalhador não trabalha, não produz ou não contribui diretamente com o lucro do seu empregador. A produção em suas várias facetas movimenta toda a estrutura social, conseqüentemente, as mudanças que impactam direta ou indiretamente nesta produção necessitam ser pensadas no sistema macro.

Existe a ideia da busca inerente do homem para apropriar-se de objetos da natureza e dispô-los ao uso comum, isso é a produção para atender ao que se classifica como necessidades naturais e físicas. Segundo Gomez *apud* Cruz Siqueira, 2017, a necessidade é traduzida conforme o período histórico vivenciado pelo homem, isto quer dizer que, o homem sempre terá a necessidade de produzir seus meios de subsistências, mas, a forma como será produzida que altera/ modifica de acordo com o período histórico vivenciado.

O uso da força de trabalho do homem é o que caracteriza o meio social, o caminho de saída do ambiente natural para o social é composto pelo labor do homem, estando o labor como a origem das riquezas para o capitalismo, que é um sistema de exploração da força de trabalho que faz rodar o lucro e toda sistemática do modelo econômico, este nem sempre pode ser o mais justo e equânime¹ na distribuição das riquezas. A balança de Têmis é dual quando por um lado é necessário o incentivo ao crescimento econômico, por outro há discussão sobre a dignidade de quem labora e faz a roda da economia girar.

A dignidade da pessoa humana fundamenta o ordenamento jurídico, organiza o Estado como um todo em suas funções e freia posturas deliberadas do capitalismo liberal, tendo em vista o foco de assegurar o exercício dos direitos sociais e das liberdades individuais, a segurança, o bem-estar, a vida, o desenvolvimento, a igualdade, a justiça, a fraternidade como valores para uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida com a ordem interna e internacional e com a solução pacífica de conflitos, conforme preâmbulo da Carta Magna.

A roupagem atribuída às mudanças jurídicas e aqui disserta sobre Direito do Trabalho advém da palavra imperativa que é a globalização que é o fenômeno econômico na busca da satisfação de deficiências locais, de acordo com Bezerra Leite (2020, p. 382). Muito embora, por definição, exista a busca por satisfação da coletividade, devido às desigualdades históricas, esta satisfação passa por um filtro que atende aos detentores do capital. Como exemplo, a flexibilização de direitos como resposta à crise econômica deixa claro que os interesses não estão alinhados. Uma das maiores ignotas que a modernidade vestida de globalização pode trazer é a substituição do homem pelas máquinas, ou até mesmo a desumanização do ser

¹ MACIEL, Camila. Patrimônio dos 26 mais ricos do mundo equivale ao da metade mais pobre. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-01/patrimonio-dos-26-mais-ricos-do-mundo-e-igual-ao-da-metade-mais-pobre>>. Último acesso em 28 em agosto de 2024.

humano para o patamar de máquina. Os interesses continuam sensivelmente divergentes quando nem mesmo o trabalhador possui a consciência da sua possível robotização.

A crítica que se faz ao modelo capitalista sendo a reforma trabalhista de 2017² como um dos frutos deste modelo econômico que vista a maximização dos lucros, é que tanto se falou e desmoralizou a CLT, tanto se debateu sobre um possível grande risco e se colocou como inimigo nacional as normas trabalhistas como óbice ao crescimento econômico, conseqüentemente, o lazer é agredido na lei nº 13.467/2017 quando o leque de opções é aberto para empregador e as possíveis agressões à jornada de trabalho passa a ser proporcional³. Raramente se foi debatido sobre a amplitude do poder compra do empregado como solução da crise de 2008, ou possibilidade de atenuar os tributos pagos pelas empresas, ou o fortalecimento da indústria nacional.

Incoerentemente, o Brasil capitalista possui a iniciativa pública mais atrativa e segura que a privada, não sendo este o mérito do presente artigo, mas o resultado desta atração pública é que o gasto público com concursos e leis introduzidas no ordenamento jurídico como meio de legalizar as arbitrariedades do poder privado. A título de exemplo prático sobre a esta matéria é que, o pedido de hora extra nas reclamações trabalhistas possuem forte peso e com claro objetivo de minimizá-lo, a reforma trabalhista simplesmente possibilitou a reclamada pagar ao reclamante proporcionalmente aos abusos habituais de jornada extraordinária.

O Direito não é instrumento de barganha. O Direito do Trabalho surge dentro do modelo econômico do capitalismo, mas o transcende quando o sistema econômico almeja a desqualificação do homem como homem por meio da desenfreada exploração da mão de obra e flexibilização de direitos com a finalidade de maximização dos lucros.

Não estamos a defender a estagnação do direito do trabalho, pois estamos cômicos de que ele encontra-se inseparavelmente ligado à economia. A própria CLT – texto básico do sistema legislativo trabalhista – está, segundo nos parece, a merecer urgente atualização, mormente no que atina aos direitos coletivos e à organização sindical. Mas, como bem lembra Sussekind, “a autonomia privada coletiva não pode afastar a atividade legislativa do Estado visando a estabelecer um mínimo de direitos imperativos e irrenunciáveis aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores, em todas as regiões do País” (Bezerra, 2020, p. 389).

² Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

³ Aqui se refere a atual contagem de intrajornada ser paga proporcionalmente a não concessão do intervalo legal.

Nenhum sistema político pode ultrapassar o ser humano, se assim o fosse o Direito não haveria razão de existir. Existe uma sistemática que dita às regras do mercado econômico que refletem em outras áreas, como no Direito e na política. A liberdade do mercado econômico não deve ser maior que a própria liberdade do trabalhador, que não cabe a este ser lesionado ou ter seus direitos ameaçados. O capitalismo enquanto sistema econômico rege a produção de lucros, pouco se interessa pela distribuição dos lucros e muito se interessa pela livre e deliberada regularização dos direitos trabalhistas pautados no neoliberalismo econômico. A mera e remota possibilidade de barganhar a luz do neoliberalismo desmonta toda estrutura em que se molda a norma trabalhista. O neoliberalismo pode ser até interessante dentro na sistemática econômica, mas não se aplica as relações trabalhistas como pretendem os defensores do capital que defendem largas jornadas de trabalho e menor custa com mão-de-obra.

II. O DIREITO AO LAZER COMO VEÍCULO DE REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. ART. 7º, XIII, DA CF E ART. 58 DA CLT

Em síntese, no contratualismo o indivíduo cede parte da sua liberdade para ser regido por Estado que, teoricamente, suprirá todas as suas demandas e anseios, já que é quem rege a sociedade em torno de um bem comum. Ou mesmo, pelo viés orgânico de formação do Estado através da percepção de ser uma necessidade comum. Analogicamente, o trabalhador cede parte da sua liberdade ao seu empregador, que, por óbvio, detém o poder econômico, em prol de remuneração, esta liberdade está relacionada ao tempo da jornada e duração do trabalho, em que, por vontade e/ou necessidade, devido ao vínculo empregatício, o empregado habitualmente cede parte do seu dia para laborar, estando subordinado ao seu empregador de modo pessoal.

Se no ordenamento jurídico pátrio tem-se o Direito Penal como *ultima ratio*, devido ao entendimento acerca da grandeza do direito à liberdade como base do Estado democrático de Direito, isto significa que, a liberdade do trabalhador na relação de trabalho deve ter igual opulência. De modo que, o direito do empregado não pode ficar a mando e desmando do seu empregador, pois se assim o fosse, abrir-se-á espaço para abusos de direito. O Estado não pode omitir-se de regulamentar e regularizar as relações trabalhistas, vertical ou horizontalmente. Natureza igual, as relações de trabalho não servem a corrente neoliberalista que levanta a bandeira da não intervenção estatal nas relações de trabalho que sob o infundado argumento de óbices ao crescimento econômico.

A plena liberdade do trabalhador é atingida quando se tem consciência de que o sistema capitalista está enraizado na produção, consumo e no estilo de vida, sendo todas as forças empenhadas para obtenção de riquezas a qualquer custo, ou melhor, no menor custo possível. Ao mesmo tempo em que o empregado é visto como produtor através do seu labor, é consumidor também, essa é a visão do capitalismo quando repensa a duração da jornada de trabalho. Em contrapartida, a limitação traz conceitos jurídicos que embalsam e solidificam o direito ao lazer como pilar do instituto da jornada de trabalho.

A regulamentação do direito ao lazer como precursor de outros direitos trabalhistas dá-se no sentido de que em razão da exaustão das longas jornadas de trabalho surge a necessidade de limitação da duração do trabalho, intervalos, melhores condições de trabalho, intrajornada especial condicionada à função exercida e percentual constitucional como forma de coibir possíveis desrespeitos aos comandos legais. Jornada extraordinária não se trata de qualquer instituto legal e por isso há o percentual constitucional estabelecido para que não exista habitualidade na prestação de horas extras, daí se extrai o entendimento da importância do Direito ao Lazer.

Por lazer entende-se a escolha que o trabalhador possui de fazer alguma coisa ou não fazer dentro do lapso temporal que se desprende fora do âmbito laboral e além deste, relacionando-se a satisfação das necessidades inerentes à pessoa, tais como, repouso, consumo, diversão, aperfeiçoamento técnico, desenvolvimento pessoal, hobbies, etc. Assim, o lazer se insere na voluntariedade pessoal de atividade ou inatividade.

No âmbito jurídico inexistente positivamente o direito ao lazer, recaindo na construção do pensamento filosófico e jurídico. Razão pela qual, há fragilidade deste direito e dos calorosos debates que visam à ampliação da jornada de trabalho, o que fere claramente o texto constitucional. Direito ao lazer é um direito fundamental materializando-se na garantia da limitação da jornada de trabalho. Na prática, a questão do controle da duração do trabalho e os intervalos legais, o cenário é um pouco diferente do que dispõe a norma legal. Além de o Brasil extrapolar o máximo semanal da OIT⁴, controles de jornada são forçados, existe habitualidade na prestação do labor extraordinário, além do empregado encontrar sérias dificuldades de provar em juízo a prestação de horas extras.

⁴ A OIT recomenda o máximo da jornada de trabalho semanal ser de 40 horas.

A limitação da duração do trabalho e os intervalos são proles do reconhecimento do Direito ao Lazer que assim como o trabalho é inerente à pessoa, assim também é o lazer. No ordenamento jurídico pátrio não há dispositivos legais que verdadeiramente regulem o lazer como direito. Somado a este cenário, na prática, o cumprimento de labor extraordinário é constante, o que mostra a necessidade de fortalecimento deste direito. Bem como, a reforma trabalhista, maliciosamente desqualifica os atributos essenciais da jornada, ao não definir como norma de saúde, segurança e higiene, deixando clara a importância do desenvolvimento do pensamento jurídico nesta sistemática. A malícia da reforma robusta com a força de lei do princípio do negociado sob o legislado e a nova redação do artigo 702 da CLT.

III. PRINCÍPIO DO NEGOCIADO SOB O LEGISLADO DENTRO DA ESFERA TRABALHISTA

O princípio do negociado sob o legislado não é uma inovação da reforma trabalhista, a possibilidade das partes envolvidas acordar as cláusulas contratuais existia anteriormente no direito costumeiro. No entanto, seu uso não era possível no Direito Trabalho devido ao teor estrutural da norma trabalhista de cunho protetivo ao trabalhador, isto, porque a abertura para o trabalhador negociar as cláusulas contratuais com seu empregador pode ensejar abusos de direitos e coações, divergentemente ao princípio da proteção ao trabalhador. Além disso, torna-se imprescindível citar o enfraquecimento das entidades sindicais com o fim da contribuição compulsória e no cenário social brasileiro, concedendo ainda mais força e possibilidade de ilegalidades para negociar.

A ideia que rege a roda trabalhista é a de constantes conquistas de direitos pelos trabalhadores, daí advém o reformismo social do direito do trabalho, a ideia de constante conquista por melhores condições de trabalho, sobre o tema, cita-se Luciano Martinez, *in verbis*:

Esta característica desvenda a função contemporizadora do direito do trabalho como ramo que constantemente intermedia os conflituosos interesses operários e patronais. Sua atuação, normalmente tendente a oferecer melhores condições de trabalho, pode, em momentos de crise, ser transmutada para criar soluções alternativas capazes de manter os postos de serviço. (MARTINEZ, 2018, p. 76)

Devido à competência da justiça do trabalho para julgar reclamações decorrentes das relações de trabalho (art. 144, I, da CF), por óbvio estas relações se originam de labor que tem

sua origem do sistema econômico e social, logo, as normas trabalhistas vigentes, até mesmo pela sua hermenêutica, convergem com o modelo e o sistema econômico vigente. Em análise macro deste sistema, é preciso saber e conhecer que as regras do mercado dentro desta cadeia econômica não podem e não devem ser ditadas por quem emprega. Fere a justiça, que aqueles que emprega e assalaria os trabalhadores, sejam as mesmas figuras que sussurram nos ouvidos do Poder Legislativo, os direitos que pertence aos empregados.

Uma das 101 propostas de modernização trabalhista como a primeira proposta de avanço em nome da modernidade está o negociado sob o legislado com a justificativa de que “O risco de modificação ou anulação de negociações coletivas pela Justiça traz insegurança jurídica” (p. 23) e assim haveria alto impacto no princípio da segurança jurídica e alto impacto econômico. Esta proposta escancara o ideal empregador da reforma trabalhista ao atribuir força normativa ao princípio do negociado sob o legislado dentro no arranjo em que se deu da Lei nº 13.467/2017: enfraquecimento dos sindicatos com o fim da contribuição sindical compulsória; alteração do quórum do TST (artigo 702 da CLT) e limitação do Poder Judiciário a análise meramente formal das negociações.

O raciocínio lógico deste princípio nas relações de trabalho, que concede liberdade e autonomia para o empregado negociar as regras do seu contrato de trabalho, o adequado aos interesses e realidade da empresa. Neste cenário, é imprescindível citar art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal que garante o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas. Somado a este artigo, há a Convenção nº 154 da OIT, já incorporada ao ordenamento jurídico pátrio, e que trata acerca dos direitos dos sindicatos de decidir e negociar, sem interferência do Estado. Cita-se também, os incisos VI, XIII e XIV, do supra mencionado artigo, que, a exemplo, dispõe sobre os direitos pertinentes à irredutibilidade salarial (princípio da intangibilidade salarial), jornada de trabalho não superior ao texto constitucional.

Ocorre que a reforma trabalhista, sedenta por atender aos anseios empresariais, trouxe de plano o teor do art. 611-A da CLT, permite a prevalência das normas coletivas sobre o legislado, inclusive quando dispuserem sobre jornada de trabalho, intervalo intrajornada, modalidade de registro da jornada, dentre outros. Isto ocorre sob o falso manto de se priorizar o interesse coletivo, muito embora até antes da vigência da reforma trabalhista, jornada de trabalho era questão de higiene e segurança do trabalho, o que, claramente, não é mais considerado.

Sobre esta questão abra-se parêntese, cumpre observar que a inexistência de normas que limitam a jornada de trabalho do empregado se alicerça no reconhecimento da necessidade do direito ao lazer do empregado, além de convergir com o princípio da dignidade da pessoa humana. O que se limita para proteger o empregado deve ser inegociável. Portanto, a necessidade de limitação negociado sob o legislado. Esta é uma situação que ocasiona instabilidade referente ao dimensionamento de alguns direitos. Muito embora, por este princípio há a possibilidade de conquista de melhores condições de trabalho, “tem-se por princípio admitir que a norma coletiva somete prevalecerá se oferecer vantagens suplementares àquelas constantes da lei.” (MARTINEZ, 2018, p. 917).

Sobre toda esta matéria, há que se citar a posicionamento do Supremo Tribunal Federal favorável a constitucionalidade deste princípio, em alguns julgados recentes, o ministro Luiz Roberto Barroso, no julgamento do RE nº 590.415, entendeu que a cláusula presente em acordo coletivo que deu quitação geral às verbas rescisórias em razão de Plano de Incentivo a Demissão. O ministro discorreu sobre o exercício da liberdade e da autonomia do empregado em poder optar pelo plano, “a transação extrajudicial que importa a rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado ao plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constato expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. O ex-ministro Teori Zavascki, já decidido neste viés quando considerou válida a cláusula constante no acordo coletivo referente à supressão do pagamento de horas in itinere, RE nº 895.759.

Não se discute aqui a validade acerca da sobreposição do negociado sobre o legislado com a Constituição, mas, sim, a necessidade de limitação do que se pode ou não negociar, até onde vai o limite do que o empregado pode abrir mão dos seus direitos, que antes da reforma trabalhista, eram irrenunciáveis, agora, não há que se falar mais em irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas. É certo que ao negociado se prioriza a autonomia coletiva da vontade, há o alinhamento do mercado de trabalho à realidade social, prestigia o sindicato representante da categoria.

O negociado sob o legislado é sim compatível com as normas trabalhistas, no entanto o contexto de introdução deixa a desejar, pois, conforme supra explanado, não se barganha direitos indisponíveis e o Direito não deve servir como meio de abertura para possíveis abusos, ainda mais na esfera trabalhista. Mera possibilidade de negociar direitos em que o Judiciário

encontra-se cerceado a análise formal é vicioso e desarrazoado. A quem beneficia negociar quando os sindicatos estão enfraquecidos e o Judiciário está limitado à forma? Se, este benefício é apenas para a parte que remunera e dita às regras do contrato de trabalho, diante desta circunscrição judiciária, como construir raciocínio jurídico lícito?

IV. A POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO E A AFRONTA AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Se, além da função normativa das negociações coletivas, existe a função pedagógica, este caráter se esvai por completo quando na autocomposição a parte mais vulnerável da relação trabalhista encontra-se ainda mais vulnerável em sua representatividade. Uma entidade sindical sem autonomia e empenhada já não possui a reciprocidade da concessão que pressupõe existir na autocomposição, servindo, tão somente, em sua função normativa aos comandos do empregador, detentor do capital e das influências políticas. Quaisquer normas que atendem ao interesse exclusivo do empregador já atenta ao Estado de Direito, à proteção do empregador e à Democracia, além de abrir espaço para possíveis renúncias de direitos e despedaçar a dignidade da pessoa humana.

No remoto haveres de uma das partes sofrer abuso de direito e/ ou coação e quando esta possibilidade está positivada no ordenamento jurídico, toda estrutura deve empenhar-se em extinguir tais capacidades, por medida de justiça. A flexibilização como foi incorporada pela reforma trabalhista abre o leque de opções do empregador e enquanto arroja os sindicatos com a descarada finalidade destes concedem cada vez mais direitos trabalhistas.

É um modelo que tem por objetivo tornar menos rígido o sistema de normas trabalhistas, permitindo a adoção de formas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, tanto por intermédio da negociação coletiva como por negociação direta entre empregador e empregado, em detrimento da regulamentação normativa imperativa (ROMAR, 2017, p. 98).

O princípio da vedação ao retrocesso social é amplamente esquecido quando se persegue minuciosamente o que há por traz de toda flexibilização, possibilidade de negociação e força de lei das negociações sem atentar-se a eficácia da norma mais benéfica. É substancial retrocesso uma lei trabalhista que altera mais de 200 artigos da consolidação das leis trabalhistas, alterando um dos princípios que norteia o direito coletivo do trabalho, enfraquece as entidades que representam o trabalhador nas negociações coletivas.

O Direito existe em essência para concretização do ideal de justiça e, de acordo com John Rawls, esta é convergente a equidade. O Direito de Trabalho advém com a intuito de igualdade, direito de segunda dimensão, e as normas trabalhistas, assim como a doutrina e a construção jurisprudencial concordam com a equidade. Mais uma vez, apesar da pressa, o legislador quando reformou a CLT em 2017 sabia exatamente quais matérias precisava alterar em busca modernidade trabalhista e, por isso, alargou o leque de opções daqueles que mais beneficiam da reforma trabalhista.

V. OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO SOB O PRISMA DO NEGOCIADO SOB O LEGISLADO

Muito embora se reconheça a importância do instituto da negociação no direito coletivo, por mais que a legitimidade das entidades sindicais transcenda a esfera individual no sentido de representação e possuam mais voz na esfera de unidade que busca por melhores condições de trabalho, a norma legal, visando a possibilidade de existir abusos ou coações, tanto dos sindicatos para com o trabalhador, quanto da empresa para o sindicatos, estabeleceu alguns limites acerca do que se pode ou não negociar. O Estado Democrático de Direito assenta em alguns pilares, tais como, a tutela de direitos e garantias fundamentais, a separação dos poderes e um sistema rígido de controle de constitucionalidade das leis.

A possibilidade de negociação coletiva encontra-se na busca pela tutela de direitos e garantias individuais. É por almejar direitos que se possibilita a negociação entre as partes que nada mais é do que a garantia da autonomia da vontade das partes. O teor do direito do trabalho como direito fundamental, conforme supra mencionado, veda o retrocesso da norma, não há que se falar em negociação para fragilizar o direito do trabalhador, até mesmo porque se assim fosse não há razão para existência do direito do trabalho.

Autonomia privada coletiva das partes é o efeito da negociação concernente no reconhecimento, por parte do Estado, da prevalência da norma coletiva, fruto da negociação sobre as normas estatais, porque se parte do princípio de que as normas resultantes da negociação coletiva são mais democráticas e têm mais condições de atender especificamente os reclames de seus destinatários, uma vez que elaboradas por eles próprios (Melo, 2016).

A limitação da negociação possui caráter preventivo e protetivo. Por exemplo, antes da vigência da reforma trabalhista as normas coletivas não poderiam dispor sobre diminuição da duração do intervalo intrajornada, por respeito ao tempo de repouso necessário à saúde, à

segurança, ao bem estar e à dignidade da pessoa humana, daí o caráter punitivo da norma ao estabelecer que jornada extraordinária, mesmo que desrespeitada em 1/3 ou 1/4 de hora será paga como se o empregado não usufrísse, vulgarmente conhecido como “hora cheia”. Na prática, um dos pedidos que ensejavam das empresas o maior custo de pagamento nas ações, era horas extra, então, cumprindo o objetivo da sua criação, a reforma trabalhista limitou o pagamento das horas extras ao percentual descumprido, bem como as negociações coletivas estão aptas a disporem da duração do trabalho e intervalos.

A mudança substancial do princípio da norma mais benéfica que protege o empregado e confere presença a vedação do retrocesso foram violentamente apunhalados pela reforma trabalhista - “condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. O objetivo real da reforma para os empregadores foi o de desestabilizar toda a estrutura do direito do trabalho. O posicionamento constitucional em favor das convenções e acordos coletivos enfatiza o caráter constitucional de reconhecimento de direitos a serem conquistadores continuamente dentro da lógica sistemática jurídica.

Os limites às negociações esbarram em quando as normas coletivas dão origem a normas de caráter superior a norma heterônoma ou quando a norma coletiva transaciona direitos indisponíveis⁵. Presumidamente, na negociação coletiva há equiparação de força nos polos, sendo a desigualdade entre os negociantes muito menor, em se tratando de negociação individual a norma precisa estabelecer critérios e limites para autonomia da vontade das partes. Neste viés, de acordo com a ilustre Cassar (2017, p. 76), "a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível," alterando a "maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis.". Juntado ao supra mencionado, a Justiça Trabalhista encontra-se limitada a análise meramente formal das normas coletivas acordadas ou negociadas.

É importante notar que há duas formas de resistência - pelo direito já posto, e para se pôr o direito. A primeira pode ser exercida pelo indivíduo ou pelo grupo. Já a outra, no campo trabalhista, só pelo grupo. É aí que entra a greve.

⁵ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ACORDO COLETIVO – LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVI, ao permitir que as categorias profissionais e econômicas disciplinem as relações por ela travadas, não o fez de maneira a possibilitar o vilipêndio a direitos indisponíveis dos trabalhadores. Dessa forma, o negociado somente se afigurará passível de se sobrepor ao legislado, naquelas situações em que ausente a afronta aos aludidos direitos, o que não ocorre nos casos em que desrespeita normas inerentes à saúde do trabalhador, como é o caso da duração diária da jornada do trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2009; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho.

Embora também sirva de arma contra violações da lei, ela se presta, especialmente, para fabricar a lei, em um contexto em que a lei não se ajusta ao direito ou à justiça (VIANA, 2008, p. 120).

Além da abertura do leque de opções dos empregadores disponibilizado pela reforma trabalhista, a desqualificação do princípio da norma mais benéfica engessa o direito do trabalho que pressupõe continuidade de conquistas e lutas por direitos. É arbitrário limitar o Justiça do Trabalho a simplesmente analisar a forma, nenhuma lei é composta tão somente da forma, não se alcançar o sentido de nenhuma norma apenas de se analisar a mera formalidade. Governos e golpes de Estado na história mundial foram realizados dentro da estrita formalidade legal. Está-se diante do período em que o que está escrito encerra todo o debate jurídico, não se vive uma Democracia, questiona-se a tipologia desse Estado de Direito que em sua formalidade engessa e limita das interpretações e a hermenêutica jurídica.

O modelo capitalista que gesta do direito trabalho, metaforicamente e utilizando-se da mitologia grega, é o Cronos que engole seus filhos com receio da morte. A intervenção do Poder Judiciário atrela-se contra a degeneração das conquistas dos trabalhadores.

VI. O ATIVISMO JUDICIAL COMO MEIO INIBIDOR DOS ABUSOS DOS DIREITOS SOCIAIS

A sobreposição do acordado enseja uma falsa aparência de maior liberdade e fere essencialmente princípios constitucionais que norteiam a proteção dos Direitos Sociais e do Direito do Trabalho, é inconcebível que diante do reconhecimento da hipossuficiência do trabalhador na relação trabalhista que se fale em igualdade entre os polos na negociação coletiva, visto que, a subordinação existente macula frontalmente a capacidade representativa, ferindo o princípio da Isonomia.

O ativismo judicial é a resposta mais imediata ao princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. Quem vai a juízo almeja a obtenção de respostas rápidas e justas, a falta de legislação, que naturalmente não supre todas as demandas do caso prático, resulta em lacunas legais que o Magistrado não poderá valer-se de tais omissões para não julgar. Este instituto caracteriza-se também pelos avanços no campo jurídicos de conquistas e solidificação de direitos, além de estar atrelada ao princípio democrático. Toda esta proatividade deve seguir um dos pilares do Estado que é o rígido controle de constitucionalidade, a exemplo, há o artigo 926 do Código de Processo Civil.

Cabe ao Estado ser o meio coator de possíveis injustiças e promoção da equidade, também função do Estado de Direito em regime democrático, não lhe conferindo a função de meramente servir e promover a serventia. Há necessidade de implantação de políticas econômicas e sociais para que se garanta efetivamente dos direitos fundamentais, tais como, o lazer, a saúde e a segurança do trabalhador.

Os direitos econômicos constituirão pressupostos da existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não se comporão as premissas necessárias ao surgimento de um regime democrático de conteúdo tutelar dos fracos e dos mais numerosos (SILVA, 2013, p. 183).

As normas de cunho de saúde, segurança e de higiene são de ordem pública, independente do teor que a reforma trabalhista tenha buscado atribuir a jornada de trabalho e, conseqüentemente, o Direito ao Lazer. O texto legal não pode atribuir sentido ao instituto jurídico a fim de podá-lo, limita-lo e maliciosamente causar prejuízo aos trabalhadores. É ilegal o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, o Direito não evolui para estagnar ou retroceder, pois, se assim o fosse, não faria nenhum sentido. A fundamentação da ilegalidade desta parte fortalece ainda mais com a nova redação do artigo 702 da CLT que torna tarefa hercúlea edição de Súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), na prática, o TST era forte atuante para inibição de abusos e ilegalidades dos empregadores.

Neste momento de concorrência acirrada proveniente da globalização e da revolução tecnológica, os empresários, de imediato, querem reduzir despesas com salários e com as normas de proteção à saúde. Alegam que a legislação trabalhista está ultrapassada e precisa modernizar-se, permitindo a flexibilização ou até mesmo a desregulamentação. Essa postura surge como tendência ameaçadora para o direito à saúde dos trabalhadores, porquanto a prevenção e a manutenção das condições de trabalho saudáveis têm um custo que afeta o preço final do produto ou serviço (OLIVEIRA, 2011, p. 165).

Oportunamente, cumpre destacar os requisitos para edição de Súmula pela TST: i) voto de pelo menos dois terços de seus membros; ii) sendo necessário que a matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial; iii) sessões públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Ministério Público do

Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil e Entidades Sindicais. A reforma trabalhista cumpre eficazmente o seu objetivo de atender as empresas ao esterilizar o Direito do trabalho.

Tal mudança não encontra semelhança em qualquer outro ramo do direito que, indubitavelmente impõe encargos legais para edição, cancelamento ou alteração de súmula pelos Tribunais Trabalhistas quando exige votos de pelo menos dois terços dos membros do Tribunal e necessidade de sustentação oral pelo MPT, OAB e Entidades Sindicais, o que torna o processo para súmula ganhar voz no mundo jurídico moroso e exaustivo, o que pode levar anos. A Justiça do Trabalho por suas verbas de natureza salarial, não possui o tempo que o artigo 702 da CLT exige, além de invalidar a autonomia dos Tribunais, ferindo o artigo 96, I, da Magna Carta. Repita-se: o legislador da reforma trabalhista sabia exatamente os pontos que iriam modificar, a celeridade para aprovação não foi por necessidade pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho por foco robustecer o debate jurídico acerca da importância do Direito Lazer com foco nas ameaças do sistema capitalista, especialmente após as mudanças advindas com a vigência da Lei nº 13.467/2017. Diploma legal que molda a duração do trabalho e os intervalos legais, bem como a análise do princípio do negociado sob o legislado, inclusive a possibilidade de negociação referente às matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador, e a tentativa de engessamento dos Tribunais através de novos requisitos para elaboração, cancelamento e alteração de súmula.

Contextualizou-se a inserção do ambiente vigente antes a edição da reforma trabalhista, citando-se como fonte documentos como 101 propostas para modernização da justiça do trabalho e um ponte para o futuro do PMDB que discorrem sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas e defendem que os contratos trabalhistas e normas coletivas devem ser estabelecidas pela livre vontade das partes com o mínimo de intervenção Estatal.

A máxima *in claris non fit interpretativo* não contribui para democracia ou para justiça. O que buscou o legislador pátrio com as mudanças do contexto trabalhista foi claramente a máxima de cessar a interpretação legal dos dispositivos legais aos mudar o que, em verdade, mais incomodava os empregadores. A formalidade da lei não deve ser o único requisito para sua legalidade.

Parafraseando a história mítica de Sífis que é trazida pelo PMDB no supra mencionado artigo – ‘Uma ponte para o futuro’, a pedra que Sífis precisa carregar diariamente na subida da montanha não é a necessidade de flexibilização ou desregulamentação de direitos, a pedra que a sociedade como um todo carrega são as injustiças e abusos diários que os trabalhadores sofrem para fazer girar a máquina do capitalismo em busca do lucro que em seu ápice usou de influência e poder político-econômico para que legislar sobre o que lhe convém.

O Direito falece, perdendo a sua razão de existência, quando é limitado a mera formalidade. A justiça não se trata de mera formalidade, mas, sim, essencialmente de significado, hermenêutica e aplicação prática diária. Portanto, é na cocha de retalhos dos direitos conquistados e a serem conquistados que defende-se a coesão do ativismo judicial como sustento básico de vedação ao retrocesso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. Disponível em < <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR - 77140-17.2005.5.01.0056, Órgão Julgador: 1ª Turma; Publicação: 07/08/2009; Relator: Ministro Vieira de Mello Filho.

ÀVILA, Rodrigo. **Brasil: Mentiras e verdades sobre a dívida pública**, fonte < https://www.cadtm.org/spip.php?page=imprimir&id_article=17875 >, último acesso em 28 de agosto de 2024.

BARROSO, Luís Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. Disponível em < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/synthesis/article/view/7433/5388> >. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. 1943. Brasília, DF: Senado Federal.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. 2015. Brasília, DF: Senado Federal.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O ativismo judicial do supremo tribunal federal e o debate sobre a terceirização**. Disponível em < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71183/014_carelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CNI. (2012), **“As 101 propostas de modernização trabalhista”**. Brasília. Disponível em < <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/> >. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista em tempos de golpe e de golpismos contra a classe trabalhadora**. Disponível em < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma->

trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contr-a-classe-trabalhadora>. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 2018. 18ª Ed. São Paulo.

FREITAS, Bruno Alexandre. **Crise financeira de 2008: você sabe o que aconteceu?**. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/crise-financiera-de-2008/> >, último acesso em 28 de agosto de 2024.

FERREIRA, Iverson Kech. **Distinção entre a Flexibilização e a Desregulamentação no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://iversonkfadv.jusbrasil.com.br/artigos/302430954/distincao-entre-a-flexibilizacao-e-a-desregulamentacao-no-direito-do-trabalho>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.

H AidAR, Rodrigo. **Zavascki justifica ativismo pela omissão do Congresso**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-out-17/teori-zavascki-justifica-ativismo-judicial-omissao-congresso>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676> >. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

KREIN, José Dari. GIMENEZ, Denis Maracci. SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Disponível em:< <https://www.eco.unicamp.br/colecao-geral/dimensoes-criticas-da-reforma-trabalhista-no-brasil> >. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva Jur. 12ª Ed. São Paulo. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva, 2018. 9ª Ed. São Paulo.

MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O art. 8º, §§ 2º e 3º, da lei nº 13.467/2017: uma reação hermenêutica ao ativismo judicial?**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157116/2014_peduzzi_maria_art8_lei13467_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Último acesso em 28 de agosto de 2024.

Recurso de Revista – RR - n.º PROCESSO Nº TST-RR-443-06.2010.5.09.0654; Órgão Julgador: 4ª Turma; Publicação: 24/03/2017; Relator: Ministro João Orestes Dalazen.

Recurso de Revista –RR – n.º 492-02-2010.5.05.0511; Órgão Julgador: 3ª Turma; Publicação: 24/10/2014; Relator: Ministro Alexandre Agra de Souza Belmonte.

ROMAR, Carla T. M. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 5ª. Ed. São Paulo: Lumen Juris, 2013.

“**Uma ponte para o futuro**”, PMDB, Outubro, 2015. Fonte <<https://www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência - possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.

“**98% das ações trabalhistas do planeta estão no Brasil**”, fonte:<<https://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>>, último acesso em 28 de agosto de 2024.