

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

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 - UNIVEM - São Paulo

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 - Goiás

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 - Unicuriitiba - 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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-160-9

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

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável” e ainda “Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil”.

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos “Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho” e “Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público”; “Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano” e “Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego”.

Por fim, temos o texto “A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017” encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**DIREITOS FUNDAMENTAIS E A FLEXIBILIZAÇÃO DA REFORMA
TRABALHISTA BRASILEIRA: APONTAMENTOS CRÍTICOS**

**FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE FLEXIBILITY OF BRAZILIAN LABOR
REFORM: CRITICAL NOTES**

**Giovani Pacheco Trajano
Maria De Fátima Schumacher Wolkmer**

Resumo

O objetivo da presente pesquisa é analisar a flexibilização das normas do direito do trabalho dentro da reforma trabalhista efetuada no Brasil, almejando-se ainda analisar, com base nos direitos fundamentais e sociais constantes na Constituição Federal, quais os principais pontos em que esta reforma teria flexibilizado os direitos trabalhistas, contribuindo para a precarização das relações de trabalho e permitindo a violação de direitos fundamentais e à inclusão socioeconômica dos trabalhadores brasileiros. O método de abordagem a ser utilizado será o dedutivo e o procedimento o monográfico.

Palavras-chave: Flexibilização, Reforma, Precarização, Direitos fundamentais, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the present research is to analyze the flexibilization of the norms of the labor law within the labor reform carried out in Brazil, aiming also to analyze, based on the fundamental and social rights contained in the Federal Constitution, which are the main points in which this reform it would have made labor rights more flexible, contributing to the precariousness of labor relations and allowing the violation of fundamental rights and the socioeconomic inclusion of Brazilian workers. The approach method to be used will be the deductive and the procedure the monographic

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilization, Reform, Precariousness, Fundamental rights, Dignity of human person

1 INTRODUÇÃO

São visíveis as transformações que vivemos nos dias atuais. O mundo tornou-se globalizado. Vivemos a era do tempo real. Tudo acontece muito rápido à internet tornou que qualquer acontecimento, seja ele relevante ou não, seja transmitido e disseminado quase que instantaneamente. Como sabemos, vive-se hoje numa sociedade globalizada, onde inovações tecnológicas surgem a todo momento. Aliado a tudo isso, a maioria esmagadora dos países do globo adota uma economia neoliberal, que afeta profundamente o modo de se viver em sociedade e o mercado de trabalho. Se por um lado esta globalização trouxe avanços sociais, por outro disseminou o neoliberalismo e a pressão que este exerce sobre a seara trabalhista.

Esta nova matriz economia neoliberal, prioriza o capital. Nesta linha, onde o capital e conseqüente o lucro são os objetivos centrais, o trabalho, sendo talvez o vértice mais fraco desta equação, resta precarizado. A modernização, com a substituição da mão-de-obra humana por máquinas, a redução salarial, o aumento da carga horária sem a devida compensação remuneratória, o informalismo exarcebado, o enfraquecimento das representações trabalhistas, a admissão e contratos de trabalho precários que até então eram vedados, e mais, causaram enorme prejuízos a classe trabalhadora. Esses fenômenos sociais, causou uma flexibilização da legislação trabalhista com a quebra de princípios de direito do trabalho até então tidos como invioláveis.

Aliado a globalização, ao longo dos últimos 20 a 30 anos, o Brasil passou por dois outros fenômenos ou movimentos, que precisam ser contextualizados para que possamos entender a pressão exercida sobre a legislação trabalhista: a privatização e a terceirização. Sob o argumento de um Estado apenas necessário muitas empresas públicas, cuja atividade principal não era aquelas atividades tipicamente exercidas pelo poder público, foram transferidas a iniciativa privada, que integralmente, quer parcialmente. Neste último caso, surgiu ainda a nova figura das empresas de economia mista, onde os trabalhadores, passaram a ser um misto de servidores públicos e trabalhadores da iniciativa privada. Já no tocante a terceirização, atividades que até então só podiam ser exercidas por trabalhadores formalmente contratados, puderam ser terceirizadas e passaram a poder ser exercidas por pessoas jurídicas.

Nosso país não passou incólume sob esta pressão. Em meio a uma profunda crise econômica e ética sem precedentes, foi aprovada uma reforma trabalhista no Brasil. O que nos impressiona é que, depois de ter sido esboçada uma certa resistência por parte das organizações de classe e políticas de esquerda, esta reforma foi aprovada sem maiores discussões em relação aos impactos que causaria na classe trabalhadora. Foi diante a este cenário que o Estado editou a Lei nº 13.467/2017, que alterou mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Reforma Trabalhista teve como principais argumentos a urgência de modernização da legislação que era regida por uma CLT de 1943, sendo ainda extremamente protecionista, a necessidade de novas formas de contratação de mão-de-obra, desoneração da folha salarial das empresas, diminuição de impostos incidentes sobre os direitos trabalhistas e, o que fez com que esta fosse melhor vista aos olhos da sociedade, a necessidade urgente de criação de novos postos de trabalho.

No entanto, não foi isto ficou evidenciado na prática. A nova legislação instituiu diversos mecanismos que evidenciam a regressão dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos, configurando evidente retrocesso. Além disso, desconsiderou princípios basilares do direito do trabalho, ferindo direitos fundamentais dos trabalhadores e fazendo com que grande parte de nossa jurisprudência pátria, construída por anos de aplicação e discussão do Direito do Trabalho fosse simplesmente ignorada.

Buscaremos ainda nesta análise da flexibilização das normas trabalhista, fazermos alguns apontamentos críticos sob a perspectiva constitucional. Obviamente, não temos a pretensão de esgotar a matéria, mesmo porque tal tarefa seria impossível de ser alcançada. Queremos sim trazer alguns pontos que entendemos importantes à reflexão.

Todo sistema jurídico baseia-se em normas. Mas, além dessas normas baseia-se em princípios. O Direito do Trabalho não é diferente. Além de ser reconhecido como um direito de vanguarda, não é reconhecido como um direito protecionista, mas sim como um ramo do direito que tem por objetivo principal valorizar o ser humano, reconhecendo como direito fundamental, perante a qualquer outro, a dignidade da pessoa humana. O direito ao trabalho, como normas reguladoras que

valorizem e priorizem o ser humano, é em nosso humilde entendimento a forma mais completa de garantir-se ao ser humano a dignidade.

Neste prisma, a reforma trabalhista instituída no Brasil vem sofrendo severas críticas, pois precariza de forma substancial as relações de trabalho tendo em vista as grandes mudanças que permite: a prevalência do negociado sobre o legislado, fracionamento do período de férias, contratos de trabalho intermitente, teletrabalho, jornada e contrato a tempo parcial, terceirização do trabalho, possibilidade de fixação de salários distintos pagos pelo mesmo empregador em determinadas situações, isto somente para citar algumas.

Além disso, a reforma alterou normas de direito processual do trabalho, como por exemplo a necessidade da ação fixar de forma correta os direitos pleiteados sob pena de pagamento de honorários sucumbenciais, honorários periciais passam a ser devidos pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que tal parte seja beneficiária da Justiça Gratuita, com a possibilidade de tal ônus ser arcado pela União, entre outras.

Dessa forma, este breve estudo buscou analisar e sintetizar de que maneira a globalização e o neoliberalismo influenciaram a reforma trabalhista efetuado no Brasil, bem como estudar alguns aspectos dessa reforma, trabalhista, tecendo alguns apontamentos críticos, tudo obviamente sob um prisma constitucional.

Analisando, ainda, a reforma trabalhista sob o prisma da violação aos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente como dito, o direito a dignidade da pessoa humana.

2 A BASE PRINCIPIOLÓGICA DO DIREITO DO TRABALHO

O principal argumento para a necessidade da reforma era a necessidade urgente de modernização das leis trabalhistas, baseadas numa Consolidação das Leis do Trabalho datada de 1943. Porém essa argumento logo cai por terra se entendermos que as relações do trabalho não eram regidas única e exclusivamente pela CLT. Além da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que sofreu inúmeras alterações ao longo do anos, a legislação aplicada ao regulamentação das normas trabalhistas tem uma farta fonte: a própria Constituição Federal, tratados internacionais além de inúmeras leis esparsas. Somente à título ilustrativo podemos

citar as leis que instituíram o regime de fundo de garantia que é de 1967, o vale-transporte de 1985, numerosos direitos advindos da Constituição de 1988, o banco de horas e trabalho parcial surgiram na reforma de 1998 (conhecida como Reforma da Crise Russa), o rito sumaríssimo no processo do trabalho e a Comissão de Conciliação Prévia apareceram em 2000, mesmo ano que surgiu a Lei do Aprendiz, a desoneração dos encargos trabalhistas sobre benefícios assistenciais de 2001, relações sindicais foram alteradas 2008, profissões específicas ganharam regulamentações, inclusive amplas mudanças na regulamentação na profissão dos portuários e motoristas em 2012, além de inúmeras outras.

Aliado a toda essa legislação, para que possamos de fato entender a reforma trabalhista e, principalmente o porquê a crítica de que esta fere direitos constitucionais, necessário é que façamos uma análise dos princípios que regem o direito do trabalho. Obviamente, nosso objetivo nesse breve estudo não é esgotar o tema, mas sim, estabelecer uma sequência lógica que leve ao menos a uma reflexão sobre as reais consequências na esfera da proteção dos direitos dos trabalhadores com a promulgação da reforma.

Tecidas estas considerações, passamos a uma tentativa de conceituação dos principais princípios do Direito do Trabalho.

Princípio da proteção – Uma das melhores definições à respeito deste princípio foi tecida pelo jurista *Américo Plá Rodriguez* (*Plá Rodriguez, 2000*):

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalhador pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante esta proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Sem sombra de dúvidas, o trabalhador é, na maioria das vezes, a parte mais fraca da relação empregatícia. No campo do direito processual esta relação fica ainda mais evidenciada. Assim, este princípio busca na solução de conflitos, criar uma desigualdade jurídica em favor do empregado no intuito de equilibrar a relação. É aplicação prática do velho brocardo jurídico “tratar com desigualdade os desiguais”.

Grande parte da doutrina divide ainda princípio em três subprincípios: (a) *in dubio pro operário*, (b) aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e (c) condição mais benéfica. Seguindo ainda a forma a qual nos propomos no presente trabalho, faremos uma breve explicação destes.

O subprincípio da do *in dubio pro operário* incide na interpretação da norma jurídica, em caso de dúvida, em favor do trabalhador.

Nas palavras de *Rodrigo Goldschmidt (Goldschmidt; 2009)*:

“De cunho interpretativo, tal subprincípio incide exegese de uma norma jurídica e, desde que haja dúvida real e não se contrarie o sentido evidente desta, deverá a mesma ser interpretada em proveito do trabalhador”.

Já o subprincípio da norma mais favorável tem uma fundamentação constitucional, mais precisamente no caput do art. 7º de nossa Constituição Federal. De forma bem sintética, este subprincípio refere-se na aplicação, no caso da incidência de duas normas jurídicas de forma simultânea na mesma relação jurídica, da norma mais favorável ao empregado, ainda no sentido de proteger obviamente o trabalhador.

Analisando o comando constitucional citado, em uma interpretação bem singela, verificamos que há uma determinação de que haja ao menos uma fundamentalidade de normas protetoras que não podem serem suprimidos ou reduzidos.

Ao comentar a matéria *Camino* ensina-nos (Camino; 1999):

Havendo mais de uma norma a regular a mesma situação de fato, independentemente da sua posição no plano da hierarquia das fontes formais, aplica-se aquela que for a mais favorável para o trabalhador. A norma de hierarquia superior consubstancia direitos mínimos, passíveis de serem ampliados na norma de hierarquia inferior (aplicação da norma mais favorável).

A aplicação deste princípio, num escopo constitucional, consubstancia a proteção do direito do trabalhador, aplicando na prática o princípio esculpido no

aludido caput do art. 7º da Constituição Federal, ou seja, a persecução da dignidade da pessoa do trabalhador.

Por fim, o subprincípio da condição mais benéfica. Para Rodrigo Goldschmidt (Goldschmidt, 2009) este subprincípio: “(...) estabelece que, diante de duas ou mais normas sucessivamente aplicáveis a uma mesma relação jurídica, sendo a segunda mais restritiva em direitos que a primeira, a norma posterior somente se aplicaria aos novos empregados, permanecendo os que laboraram sob a égide da primeira, regidos por suas disposições (revela uma referência à noção de direito adquirido)”.

Tratasse na verdade na orientação da aplicação da norma no tempo, sendo de forma sintética, que se durante uma relação trabalhista houverem modificações na legislação, aplicar-se-ia no caso de litígio a que for mais benéfica ao trabalhador.

De acordo com *Delgado (Delgado, 2017)* :

“Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art.5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado”.

Novamente há a consubstanciação da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, no âmbito trabalhista.

Dentro ainda da base principiológica do direito do trabalho, temos o princípio do contrato realidade. Como a própria terminologia do princípio diz, este é quase auto explicativo. Isto porque, no direito do trabalho, o que o julgador prima é a perquirição de qual era relação fática existente entre as parte, a qual muitas vezes destoa da relação expressa no contrato de trabalho celebrado ou no registro do empregado.

Este princípio vem expressamente esculpido em nossa CLT em seu art. 442¹, oferecendo assim o direito material de imediata aplicação a nossos tribunais.

Continuando nosso estudo, temos o princípio da irrenunciabilidade. Segundo este princípio o trabalhador não tem a liberalidade de renunciar a um direito que já está incorporado a seu patrimônio jurídico. Nos resta perquirir ainda quais seriam os motivos que impediriam o trabalhador de renunciar a estes direito. Em resposta a este questionamento *Rodrigo Goldschmidt* ensina-nos: “A base filosófica deste princípio

¹ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

repousa no fato de que o trabalhador não pode abrir mão de direitos que lhe são assegurados, sob pena de enfraquecer, gradativamente, o arcabouço de proteção jurídica que conquistou ao longo da história (*Goldschmidt, 2009*)”.

Este princípio é de extrema relevância, eis que este impõe limite a flexibilização dos direitos trabalhistas, visto que esta não poderia, sob pena de ferir expressamente este princípio, retirar direitos dos trabalhadores. Este seria já uma forte crítica a reforma efetuada. Vemos que nesta muitos direitos foram flexibilizados, sem que ao menos houvesse a compensação em outros, o que acarretou sérios prejuízos aos trabalhadores.

Outro princípio de extrema valia é o princípio da continuidade da relação de emprego. A regra geral é que as relações de emprego são relações de trato sucessivo. Partindo dessa premissa, os contratos celebrados devem ser contratos por prazo indeterminado, encerrando-se apenas por vontade das partes ou por algumas das previsões legais. Tal princípio protege o trabalhador, partindo do pressuposto que este precisa do emprego para sobreviver, podendo assim ter a dignidade de prover o sustento de sua família.

Ainda em relação a este, é de bom alvitre trazermos a transcrição dos ensinamentos do mestre *Rodriguez (Plá Rodriguez, 2000)* que ensina-nos:

“Para compreendermos este princípio devemos partir da base que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação de emprego não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga”.

Nota-se assim que este princípio reflete um dos princípios maiores de nossa Constituição Federal que é princípio da dignidade da pessoa humana, neste ponto consubstanciado na dignidade do trabalhador.

Mesmo correndo o risco de sermos tautológicos, devemos ressaltar novamente que o Direito do Trabalho sempre foi um direito de vanguarda, trazendo sempre inovações na regulamentação das normas trabalhistas no sentido de equilibrar a relação entre as partes. Aliás, é histórico que o próprio Direito do Trabalho surgiu inicialmente por pressão dos próprios trabalhadores².

² O Direito do Trabalho surgiu primeiro como expressão coletiva dos trabalhadores, fruto das pressões e reivindicações desses por melhores condições de Trabalho. Rodrigo Goldschmidt (2009.p. 101).

Assim outro relevante princípio do Direito do Trabalho refere-se ao princípio da autodeterminação coletiva, o qual consiste na expressão da força coletiva organizada na luta, negociação e regulamentação dos direitos de determinada classe de trabalhadores junto aos empregadores ou suas classes representativas.

Este princípio dá a força necessária aos sindicatos para que estes exerçam a negociação com os empregadores nas negociações coletivas, sendo inclusive obrigatória sua participação nos dissídios coletivos.

Continuando e, seguindo o objetivo de apenas lembrarmos os princípios essenciais do Direito do Trabalho, temos também o princípio da boa-fé. Necessário aqui que façamos um parênteses para ressaltar que a boa-fé é um princípio que não deve ser exercido apenas nas relações de trabalho, mas sim em todas as relações jurídicas. Um mínimo de ética, de conduta reta e de verdade é o mínimo que se pode esperar de todo ser humano.

No âmbito do Direito do Trabalho podemos dizer que este expressa-se o dever de mútua cooperação entre empregado e empregador. Se por um lado o empregador está obrigado a dar o maior suporte técnico para que o empregado expresse seu potencial, o empregado está obrigado a utilizar todo o seu recurso humano no sentido de executar suas funções. Dessa coobrigação, todos saem ganhando: o empregado pode ter um maior retorno salarial e o empregador pode ter um maior lucro.

Sobre este princípio vale ressaltar novamente as lições de *Camino (Camino, 2009)*:

Fere o princípio da boa-fé o empregado que pratica ato de improbidade, é mau-procedido, exerce concorrência desleal com empregador, divulga segredos legítimos da empresa, ofende física e moralmente o empregador. O mesmo se diz do empregador que desrespeita os direitos de autoria e de imagem de seu empregado, recusa-lhe, caprichosamente, referências abonatórias, sonega-lhe direitos contratuais, ofende-o moral e fisicamente, submete-o a situação de constrangimento, o induz a praticar atos em detrimento a direitos já adquiridos, etc.

Como penúltimo princípio a ser citado, temos o princípio da proibição do retrocesso social³. Em breves palavras, este princípio veda que direitos fundamentais

³ Conforme Rodrigo Goldschmidt (2009, p.105) “este princípio, uma vez reconhecido um direito no sistema jurídico e definido como direito fundamental, este não poderá ser suprimido ou restringido inadequadamente, a ponto de se causar um retrocesso na sua atualização.

conquistados e incorporados a nosso sistema jurídico, seja restringidos por novas normas que causem um retrocesso na sua atualização. Seria um grande retrocesso retirar-se direitos trabalhistas já incorporados ao nosso sistema jurídico, causando um verdadeiro retrocesso no campo social.

Canotilho (1993, p. 542) já sustentava que o princípio da proibição do retrocesso social (segundo o qual o legislador, uma vez reconhecido um direito social, não pode eliminá-lo posteriormente, nem retornar seu passos na proteção do direitos fundamentais), é de imediata eficácia impeditiva de retrocesso.

Novamente se analisarmos a matéria sob o cunho constitucional, verificamos que os direitos fundamentais do homem estão dentre as cláusulas pétreas de nosso Constituição Federal (art. 60, § 4^o) e assim não podem ser restringidos ou eliminados por leis infraconstitucionais.

No caso da reforma trabalhista efetuada no Brasil um dos pontos a se perquirir é se este princípio foi respeitado. Parece-nos que não. Direitos conquistados a duras penas foram simplesmente flexibilizados e até mesmo extintos sob o fundamento de uma reforma que não foi uma modernização, mas sim um retrocesso no campo social de poucos precedentes.

Deixamos par ao fim, talvez o mais importante princípio dentre os direitos individuais, o princípio da dignidade da pessoa humana. Torna-se uma tarefa hercúlea buscar sintetizar tal princípio em poucas linhas. Doutrinadores debruçaram-se anos na tentativa de conceitua-lo e até a hoje este conceito continua a ser construído. Tentaremos ao menos transcrever a ideia central desse princípio.

Muito embora já tenhamos citado várias vezes este princípio no presente artigo, torna-se necessário ao menos conceitua-lo, para que possamos fazer posteriormente uma correlação deste com a flexibilização dos direitos feita na reforma trabalhista.

O jurista contemporâneo Ingo Sarlet (Sarlet, 2008) traz uma excelente definição do princípio da dignidade da pessoa humana:

⁴ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I -...

§ 4^o Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais

“...entende-se por dignidade a capacidade racional que a pessoa humana possui de perceber o contexto em que se insere e, diante dele, tomar decisões essenciais sobre a sua própria existência, fator que o torna singular e, ao mesmo tempo, igual aos seus semelhantes, por ser credor e devedor do mesmo tratamento e respeito”.

Em nossa Constituição Federal a dignidade da pessoa humana possui referência expressa no inciso III do art. 1º⁵ bem como no art. 170⁶.

Parafraseando ainda Rodrigo Goldschmidt, verificamos que sob o prisma constitucional o princípio da dignidade da pessoa humana possui uma enorme carga valorativa “pode assumir a condição de metacritério ou metaprincípio capaz de articular e de harmonizar outros princípios incidentes, dando mais densidade àquele que melhor soluciona, com menor prejuízo as partes envolvidas, um dado caso concreto (GOLDSCHIMT, 2009).

De resto, este é um princípio balizador dos demais princípios, sendo este de eficácia imediata e como dito de extrema relevância eis que harmonizador no choque de princípios fundamentais (STEINMETZ, WILSON. 2004).

3- ALGUNS APONTAMENTOS CRÍTICOS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA EFETUADA NO BRASIL

⁵ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;

⁶ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Apesar de aprovada com relativa facilidade, a Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, vem sofrendo desde sua promulgação severas críticas. Verificou-se na prática dificuldades na sua aplicação, tanto que o próprio poder executivo, reconhecendo isto, editou a Medida Provisória 808/2017, modificando já termos desta reforma e cuja eficácia foi encerrada em 23 e abril de 2017. Assim, mesmo antes de entrar em vigor a reforma trabalhista já sofreu modificações, fortalecendo o argumento de que na forma em foi aprovada seria inviável sua aplicação.

Nesta linha, como nos propomos no início do presente estudo, faremos uma breve explanação de alguns aspectos que entendemos relevantes no presente estudo, buscando ainda uma análise crítica sob o ponto de vista constitucional das mesmas.

Que seria uma reforma no ordenamento trabalhista parece-nos que todos concordam. O que não podemos concordar, sob o ponto de vista de se analisar o direito como um todo, é que haja uma mitigação de direitos sem que haja a devida compensação.

Vamos tomar por exemplo a chamada “flexibilização” trazida pelo art. 611 A⁷

⁷ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

da CLT, o qual refere-se a prevalência dos Acordos e Convenções Coletivas sobre as regras estabelecidas na CLT, exceto para questões envolvendo normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal, número de dias de férias, saúde, segurança e higiene do trabalho, FGTS, 13º salário, seguro-desemprego, salário-família, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros.

A estabelecer que o acordado, nos casos do art. 611 A da CLT fere uma série de princípios do direito do trabalho e, especialmente, o princípio da proibição do retrocesso social.

Além disso, possibilitar que o acordado prevaleça sobre o legislado pressupõe uma outra questão deveras importante que é a existência de sindicatos representativos de classe fortes, que possam negociar em igualdade, se é que existe esta possibilidade com os órgãos representativos dos trabalhadores, em consonância com o princípio da autodeterminação coletiva⁸.

Porém, o legislador ao efetuar a reforma trabalhista não teve este cuidado ou discernimento. Ao mesmo tempo em que reforça o papel das entidades representativas de classe como atores desta negociação por direitos trabalhistas, lhes tolhe a principal fonte de renda com a extinção da contribuição sindical compulsória⁹.

Obviamente, os sindicatos sem sua principal fonte de custeio perdem em

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

⁸ Em sua obra Rodrigo Goldschmidt observa que "...faz-se necessário adotar ações afirmativas no sentido de fortalecer os sindicatos profissionais, que são expressões da sociedade civil, na defesa dos interesses legítimos de seus representados, como forma de garantir que a negociação coletiva não seja instrumento de supressão ou precarização, mas sim de evolução e de aperfeiçoamento trabalhista" (Op. cit. p. 103).

⁹ A Consolidação das leis do trabalho em seu estabelece: Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas

muito a capacidade de representatividade, eis que enfrentarão problemas para manter minimamente suas atividades de funcionamento.

Este exemplo prático que trazemos a colação, pode de certa forma sintetizar o ponto nevrálgico de todas as críticas que podem ser tecidas a respeito da reforma, se tomarmos por base o citado princípio da proibição do retrocesso social. Apesar, de já o termos citado anteriormente, referido princípio tem um papel preponderante sempre que necessária uma análise sob o ponto de vista constitucional, estabelecendo limites a atividade do legislador para que um determinado direito fundamental, cuja incorporação já tenha ocorrido no sistema jurídico, não seja extirpado ou mitigado sem que haja a devida compensação. Nesta linha passa a ser um critério de controle constitucional a ser exercido.

Novamente parafraseando Rodrigo Goldschmidt (*Goldschmidt*; 2009) tal critério de controle constitucional consiste em verificar se o legislador e o intérprete, na tarefa restritiva dos direitos fundamentais, observaram se nenhum direito, igualmente fundamental, cuja incorporação no patrimônio jurídico do caso posto a análise já foi operada, não foi de alguma forma mitigado. Se a resposta a este questionamento for negativa, a resposta a atividade restritiva foi perfeita. Se a resposta por outro lado for positiva, estamos diante de uma ilegalidade.

Nota-se assim que a exegese na aplicação prática deste princípio é um marco balizador do controle de mitigação de direitos fundamentais.

Nesta linha de raciocínio é de bom alvitre trazermos a colação a lição de Vecchi (*Vecchi*; 2003):

Assim, é evidente que entre nós também tem plena vigência a cláusula de proibição do retrocesso social, entretanto, entrando, então em discussão se o legislador infraconstitucional, após já ter colocado em vigência um patamar mínimo de direitos, poderia dar competência para que o poder negocial coletivo aniquilasse tais direitos. Parece evidente que não pode o poder negocial dos grupos possibilitar o retrocesso social, atacando direitos que já são uma conquista dos trabalhadores, pois se nem ao Poder Constituinte Derivado é dada tal competência, muito menos pode o legislador infraconstitucional conferir tal competência aos atores coletivos.

Assim, não restam dúvidas que no caso em comento não houve uma simples flexibilização, mas sim, uma precarização de direitos fundamentais já positivados e incorporados ao ordenamento jurídico dos trabalhadores, demonstrando-se assim

uma afronta ao princípio da proibição do retrocesso social e por conseguinte, afronta também ao princípio constitucional da dignidade do trabalhador.

Verificamos ainda que com a simples análise de um artigo já teríamos material suficiente para um artigo inteiro, quiçá termos a pretensão de apontar aspectos relevantes de toda a reforma trabalhista. Porém se analisarmos a reforma efetuada como um todo, temos vários pontos em comum em relação às críticas que podemos tecer sobre a mesma. A exemplo do caso já explicitado, em praticamente todos os pontos da reforma trabalhista aprovada, os direitos não foram simplesmente flexibilizados, mas sim mitigados sem a devida compensação. Logo, a grande crítica a ser tecida refere-se à infringência a direitos fundamentais já incorporados ao patrimônio jurídico de proteção ao trabalhador. Está é talvez a pedra de toque da reforma trabalhista.

No intuito de que a análise não fique apenas superficialista, se é que tal pretensão é possível de ser alcançada diante da abrangência do tema proposto, a título exemplificativo, traremos mais algumas situações que entendemos relevantes.

Dentre essas situações, podemos citar as descritas no art. 60, parágrafo único da CLT que a grosso modo libera trabalho insalubre em jornada de 12 horas por acordo individual sem a exigência descrita no art. 59 do mesmo diploma legal, bem como a descrita no art. 452 – A, também da CLT. Este dispositivo legal permite a contratação de trabalhadores em caráter intermitente, sem o respeito ao adicional noturno, com proteção de seguridade social baixa ou inexistente e com possibilidade de pagamento mensal inferior a zero, o que quer dizer, o empregado fica devendo ao empregador caso falte ao trabalho e sofra multa pecuniária. Neste tipo de contratação precária há previsão de gozo de férias anuais, mas com possibilidade de pagamento zerado, contrariando a obrigatoriedade de remuneração para o descanso instituído na própria Constituição Federal. Neste ponto ainda abrimos novo parêntese para observar que a Medida Provisória 808, salientava a necessidade de respeitar o adicional noturno, mas não resolvia completamente o limbo previdenciário, a possibilidade de cláusula contratual com multa pecuniária ao empregado e o gozo de férias anuais não remuneradas. Com o fim da vigência desta MP, a situação em relação ao tema ficou ainda mais precária.

Seguindo a linha de inconstitucionalidades já observada por Homero da Silva (Homero Silva, 2018), podemos verificar que a chamada “flexibilização” do art. 60 da

CLT fere claramente os direitos sociais esculpidos no art. 7º, incisos XIII e XXII de nossa Constituição Federal¹⁰. Atentando ao princípio da proibição do retrocesso social, verificamos novamente que há novo retrocesso a direitos positivados, agora não em legislação infraconstitucional, mas sim a texto expresso de nossa constituição federal.

Se por um lado os incisos XIII e XXII de nossa carta magna garantem uma jornada máxima diária de duração do trabalho e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, os quais só poderiam ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, uma lei de caráter infraconstitucional, na prática revogou dispositivo constitucional ao permitir tais alterações por acordo individual. Não estamos diante de infringência de princípios constitucionais, mas de expressa violação a texto constitucional.

Igual crítica pode ser tecida ao ser analisado o art. 452 – A, também da CLT, ao estabelecer regras ao chamado trabalho intermitente.

Apenas para situarmo-nos, devemos salientar que considera-se como intermitente, nos termos do artigo 443, § 3º, da CLT¹¹, o contrato firmado para a prestação de serviços descontínuos e com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Trata-se de contrato de trabalho subordinado e por prazo indeterminado.

Assim, o contrato de trabalho com jornada intermitente consiste na “possibilidade da empresa em contratar o trabalhador para que ele compareça apenas nos horários que ela estipular, podendo a jornada ser dividida em vários turnos” (LIMA, 2017).

Ora, verifica-se pela própria descrição do dispositivo legal citado que este é uma das modalidades mais precárias de trabalho que se pode ter, eis que não dá ao

¹⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - ...

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

¹¹ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, art. 443, § 3º: “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

trabalhador nenhum tipo de garantia ou estabilidade, deixando ainda de haver a previsibilidade de que este irá auferir uma renda mínima pra prover o seu sustento.

Sob o aspecto constitucional, verificamos que com autorização dessa forma precária de contratação há a infringência expressa ao art. 7º, incisos IV, XI e XVIII, de nossa Carta Magna ao permitir a contratação com possibilidade de pagamento mensal inferior a zero, sem respeito ao adicional noturno e também, mesmo com a previsão de gozo de férias, com possibilidade de pagamento zerado. Além disso, como citado anteriormente a proteção de seguridade social é baixíssima ou inexistente, com infringência expressa ao disposto no art. 195 da Constituição Federal.

Diversamente, dos argumentos expendidos pelos governantes, a reforma consubstanciada na flexibilização das leis trabalhistas, como demonstrado acima, acentua as desigualdades sociais e a pobreza, tendo em vista o aumento do subemprego e do desemprego, ferindo o direito fundamental ao trabalho digno e o conceito de justiça social¹². Obviamente, as críticas tecidas dos artigos acima citados, foram apenas exemplificativas, mas podem de certa forma estender seu efeitos a toda a reforma trabalhista.

Na verdade, a reforma trabalhista sob o manto de uma suposta modernização da legislação, transformou em um instrumento precarizante, ferindo princípios constitucionais e possibilitando um aumento ainda maior da desigualdade social no Brasil, retirando direitos de nossos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se com o presente estudo, que apesar de breve, foi possível denotar que a reforma trabalhista efetuada, ao contrário do argumento utilizado pelos legisladores, não serviu para modernizar a legislação, gerar mais empregos e assim diminuir as desigualdades sociais. Tampouco permitiu a tão esperada melhoria do desenvolvimento econômico.

Ao contrário, evidenciou ainda mais a política econômica neoliberal aplicada ao nosso país. O trabalhador, reconhecidamente o elo mais fraco desta equação, foi

¹² Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 74) a flexibilização das leis trabalhistas, consubstanciada na Lei nº 13.467/2017 – reforma trabalhista -, desnatura o conceito de direito fundamental ao trabalho digno e o conceito de justiça social, pois dificulta a inclusão social e o acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas alicerçados nos princípios da proteção, da progressividade social e da vedação do retrocesso.

tratado como um mero objeto. Com a precarização das condições de trabalho, com a precarização dos tipos de contrato, perde a perspectiva de auferir uma renda digna, perde a perspectiva de estabilidade e principalmente a perspectiva de garantir a toda sua família o proveito das necessidades básicas, o que fere uma das cláusulas pétreas de nossa Constituição Federal que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por fim, enfatiza-se que qualquer lei que venha de alguma forma regulador direitos já consagrados em nosso ordenamento jurídico, que seja ele trabalhista ou não, deve ser reguladas e mensurada sobre parâmetros e princípio da Constituição e não segundo níveis de tolerância ou interesses privados ou de determinada categoria da sociedade. Em outras palavras, não se pode ferir direitos garantidos e incorporados em nosso sistema jurídico sob pena de ferirmos nossa própria Constituição Federal. Aceitar isso seria um risco a própria sociedade democrática de direito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 16 agosto 2018.

____ Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 18 agosto 2018.

____ Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 14 nov. 2017. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 18 de agosto 2018.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3.ed.tual. São Paulo: Ltr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais. Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais a Perspectiva Constitucional**. 13ª Ed..Livraria do Advogado. Porto Alegre, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – ARTIGO POR ARTIGO**. Ed. Revista dos Tribunais. São Paulo, 2018.

VECCHI. Ipojucan Demétrius. **Considerações sobre a proposta de alteração do art. 618 da CLT**. In: FREITAS, José Mello (org). Reflexões sobre o direito do trabalho e flexibilização. Passo Fundo: UFP, 2003.