

**UNIVERSIDADE DE MARÍLIA  
MESTRADO EM DIREITO**

**JOÃO SEVERO DE CARVALHO JÚNIOR**

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:  
Modernização ou Retrocesso na Justiça do Trabalho?**

Marília/SP  
2019

JOÃO SEVERO DE CARVALHO JÚNIOR

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:  
Modernização ou Retrocesso na Justiça do Trabalho?**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rafael José Nadim de Lazari.

Marília/SP  
2019

Carvalho Júnior, João Severo de

A reforma trabalhista de 2017: modernização ou retrocesso na Justiça do Trabalho? / João Severo de Carvalho Júnior. - Marília: UNIMAR, 2019.

97f.

Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social) – Universidade de Marília, Marília, 2019.

Orientação: Prof. Dr. Rafael José Nadim de Lazari

1. Constituição 2. Direito do Trabalho 3. Justiça do Trabalho 4. Política 5. Reforma Trabalhista I. Carvalho Júnior, João Severo de

CDD – 341.6

JOÃO SEVERO DE CARVALHO JÚNIOR

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:  
Modernização ou Retrocesso na Justiça do Trabalho?**

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Prof. Dr. Rafael José Nadim de Lazari – PUC/SP (Orientador)

---

Prof. Dr. Emerson Ademir Borges de Oliveira – USP/SP (Banca Examinadora)

---

Prof. Dr. Luiz Pancotti (Banca Examinadora)

Dedico este trabalho aos trabalhadores brasileiros, que mesmo com muita dificuldade e retrocessos de direitos continuam lutando e esperando dias melhores.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiro a minha família, a minha esposa Lidiane, que entendeu minha ausência durante o período do curso, me incentivou, me apoiando nessa caminhada.

Agradeço à minha mãe Zilda, que durante toda minha vida acadêmica me incentivou a continuar, sempre otimista e confiante.

Agradeço ao meu irmão Willian, que caminhou comigo no curso, compartilhou das aulas e chegou ao título de mestre em Direito, e que o aprendizado ajudou a fortalecer nossa amizade.

Agradeço aos professores do curso, que foram insistentes na produção de textos acadêmicos pelos mestrandos, promovendo o melhoramento da nossa pesquisa e escrita.

Agradeço ao meu orientador, Dr. Rafael, que com sua sabedoria teve paciência e disponibilidade necessárias para que este trabalho pudesse ser concluído.

Agradeço aos demais alunos, que pude conhecer e saber um pouco de suas vidas, desejo a eles toda sorte em suas vidas e caminhada acadêmica.

Agradeço, enfim, a todos que de forma direta e indireta me ajudaram nessa etapa e conclusão de curso.

## RESUMO

O trabalho expõe uma discussão acerca da Reforma Trabalhista decorrente da edição da Lei nº 13.467 de 2017, enfocando os diversos aspectos que surgem na realidade da considerada modernização da legislação trabalhista. Busca-se discutir se essa Reforma constitui retrocesso ou avanço de direitos sociais. Sendo a reforma do sistema trabalhista uma proposta sempre combatida por movimentos sindicais, movimentos sociais e partidos de esquerda, essa demanda análises de fundamentação científica e jurídica para que o tema seja esclarecido. A Justiça do Trabalho, termo mais genérico do que legislação trabalhista, é fundada na idéia de que a realidade do trabalho é constituída de um desequilíbrio de poder social no que se refere às relações entre empregador e empregado, com vantagens para o primeiro. Perante este desequilíbrio, a Justiça do Trabalho, assim como a legislação trabalhista e a doutrina do Direito trabalhista defendem que o trabalhador precisa de uma legislação mais especializada e que comporte os direitos do trabalhador. Assim, o desenvolvimento da pesquisa aplica uma metodologia de enfoque bibliográfico que propicia o suporte para o confronto da Reforma Trabalhista com a razão social da Justiça do Trabalho e, com isso, analisa-se o discurso do legislador, buscando compreender melhor os fundamentos da Reforma. Constata-se que a Reforma Trabalhista, nos moldes que se configurou com a Lei nº 13.467 de 2017, constitui na realidade um retrocesso de direitos, na medida em que essa lei foi montada a partir da “tutela do capital”, e não da tutela do trabalhador, que era a essência da Justiça do Trabalho. Fica exposto por meio do desenvolvimento da pesquisa que a Reforma tem colocado em prática uma série de demandas vinculadas muito mais ao aspecto da sociedade capitalista ao aplicar flexibilização para as relações de trabalho, em confronto com os direitos sociais e trabalhistas, bem como em aumentar a restrição do acesso à justiça especializada.

**Palavras-chave:** Justiça do Trabalho. Reformatrabalhista. Política. Constituição.

## ABSTRACT

The paper exposes a discussion about the Labor Reform resulting from the edition of Law nº 13.467 of 2017, focusing on the various aspects that arise in the reality of the considered modernization of labor legislation. It seeks to discuss whether this Reformation constitutes a setback or advance of social rights. Since the reform of the labor system is a proposal always opposed by trade union movements, social movements and leftist political parties, this demands analyses of scientific and legal grounding to clarify the theme. Labor Justice, a more general term than labor law, is founded on the idea that the reality of work is constituted by an imbalance of social power in relation to employer-employee relations with advantages for the former. Face with this imbalance, the Labor Court, as well as labor law and the doctrine of labor law argue that the worker needs more specialized legislation that includes the rights of the worker. Thus, the development of the research applies a bibliographic methodology approach that provides the support for the confrontation of the Labor Reform with the social reason of the Labor Justice and, thus, the legislator's discourse is analysed seeking to better understand the foundation of the Reform. It is clear that the Labor Reform, along the lines of Law nº 13.467 of 2017, is in fact a retrogression of rights, as this law creates based on the "protection of capital", and not the protection of worker, which was the essence of Labor Justice. It is exposed through the development of research that the Reform has put into practice a series of demands linked much more to the aspect of the capitalist society by applying flexibility to labor relation, in confrontation with social and labor rights, as well as increasing access to specialized justice.

**Key-words:** Labor Justice. Labor reform. Politics. Constitution.



## LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL .....</b>	<b>13</b>
1.1 ABSOLUTISMO .....	15
1.2 LIBERALISMO ECONÔMICO .....	19
1.3 A SOCIEDADE INDUSTRIAL E SUAS ESPECIFICIDADES EM RELAÇÃO AO TRABALHO, SUA GESTÃO E O LUGAR DO ESTADO .....	26
1.4 DIRIGISMO CONTRATUAL .....	31
<b>2 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....</b>	<b>38</b>
2.1 FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL.....	41
2.2 MODERNIZAÇÃO OU RETROCESSO.....	44
2.3 NECESSIDADE OU MANOBRA DO GOVERNO? .....	48
2.4 REFORMA TRABALHISTA E O DISCURSO DO LEGISLADOR.....	50
2.5 REFORMA TRABALHISTA: UM RETROCESSO DE DIREITOS .....	55
<b>3 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>67</b>
3.1 PONTOS DE VULNERABILIDADE NA REFORMA TRABALHISTA.....	68
3.2 DA FLEXIBILIZAÇÃO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	73
3.3 DA RESTRIÇÃO DA JUSTIÇA GRATUITA E DIFICULDADE AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO .....	75
3.4 RESTRIÇÃO DE ACESSO À JUSTIÇA GRATUITA NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	76
3.5 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	80
3.6 NOVA FORMA DE CONTRATO .....	81
3.7 HORAS EXTRAS SEM PAGAMENTO EM "HOME OFFICE" .....	83
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>92</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a denominação de Lei da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 aprovada em de julho de 2017, alterou diversos aspectos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), norma existente no país desde 1943, gerando em toda sociedade uma comoção perante a argumentação proposta de modernização do texto legal para adequação às novas relações de trabalho.

O Brasil tem vivenciado nesses últimos anos uma grave crise política, econômica e financeira, social e ética que se apresenta como fundo para a aprovação desta Reforma, especialmente, porque o processo de aprovação pode ser visto como rápido, tendo o texto legal sido elaborado, modificado, discutido e aprovado de maneira atípica perante a grande repercussão que o tema tem para a sociedade.

Outro aspecto que surge como relevante está vinculado com o fato de que o Brasil é um país de formação colonial, de economia vista como essencialmente agrícola, que teve as suas relações de trabalho decorrentes de um processo escravagista que, posteriormente, buscou, por meio de normas, consolidar direitos para a classe trabalhadora.

Nesse sentido, as modificações propostas pela Reforma que, embora possam ser vistas como relevantes diante de um mundo cada vez mais globalizado, e no qual existe a necessidade de compreender os contornos e características que envolvem o ramo jurídico, que abarca as relações de trabalho, precisam ser analisadas de forma mais detida.

O país ainda tem como peculiaridade dois grandes aspectos sociais, que agravam as relações de trabalho, sendo um o baixo nível de qualificação profissional e outro um grande contingente de exclusão social, que representam um passivo credor que implica a necessidade de urgente compensação, e essa se tem buscado por meio de modificações legais para propiciar maior acesso a um mercado de trabalho cada vez mais especializado.

Com foco em esclarecer o tema de estudo, o texto faz uma análise da história e evolução do Direito do Trabalho, bem como expõe as relações econômicas, políticas e sociais que permitem compreender os contornos e principais características que envolvem tal ramo jurídico.

Dessa análise se busca expor que as relações de trabalho, especialmente, no Brasil, guardam uma grande carga protetiva direcionada para o trabalhador com enfoque na compensação decorrente do entendimento da hipossuficiência desse perante a relação e contrato de trabalho.

No entanto, essa proteção ao longo do tempo acabou resultando em grande oneração para as empresas empregadoras, que ao lado de condições políticas, sociais e econômicas passaram a viver momentos de redução do desenvolvimento, propiciando com que durante as últimas décadas surgissem modificações nas relações de trabalho, em busca de reduzir a intervenção estatal em relações de trabalho, dando maior flexibilidade para os contratos e leis trabalhistas, com enfoque na redução do desemprego.

Diante desse cenário, o estudo tem como foco responder o seguinte problema de pesquisa: como a Reforma Trabalhista de 2017 opera no sentido de promover ou não a razão social da própria Justiça do Trabalho, que parte do princípio de proteção ao trabalhador? Esse enfoque se direciona para as discussões que analisam se a Reforma Trabalhista de 2017, na perspectiva do discurso do legislador tem trazido benefícios ou não para a relação de trabalho, tendo em vista que na forma como essa se configurou acaba gerando um retrocesso para a Justiça do Trabalho, na medida em que atua contra o princípio de proteção ao trabalhador.

Por meio do enfoque histórico e evolutivo das relações de trabalho se demonstra que a Justiça do Trabalho tem seu surgimento vinculado com a percepção de que na relação de trabalho existe uma desigualdade de poder, que se relaciona com a realidade social, e esta precisa ser contrabalançada exatamente pela Justiça do Trabalho que, de forma geral, é composta por normas expressas pela legislação trabalhista, e quando essa é alterada em oposição a essa proteção pode-se questionar como irá cumprir sua função.

Dentro dessa perspectiva, o texto se desenvolve em exposição de argumentos que se amparam na percepção de que a Reforma Trabalhista, tal como se constitui, acaba por mitigar a força jurídica da tutela do trabalhador, ao propiciar flexibilização de relações de emprego, sob o prisma de que a adequação da legislação nacional aos interesses do mercado em uma visão mais ampla de desregulamentação de direitos sociais propiciaria mais desenvolvimento e geração de emprego.

Com esse enfoque, as necessidades de mercado passaram a ser analisadas pelo Governo e dessa condição surge uma Reforma, que em um primeiro momento, tem afetado as relações e condições de trabalho, especialmente quando o legislador defende a visão de que se deve ter igualdade jurídica entre as partes da relação de trabalho, mas como já dito e como será demonstrado no decorrer do trabalho, a Justiça do Trabalho tem sua função exatamente em tutelar a relação tencionando a justiça social.

Assim, a metodologia para desenvolvimento do trabalho toma como base a pesquisa de enfoque bibliográfico de pesquisa qualitativa, intrinsecamente teórica, que opera a partir do cruzamento entre uma revisão de literatura, uma análise minuciosa de algumas das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e uma análise do discurso do legislador.

A pesquisa se desenvolveu de forma interdisciplinar, haja vista o contexto de crise econômica e política do país que foi base para discussão da Reforma. O enfoque inicial aplica a base de teóricos jurídicos, bem como se procura fazer uso da produção nas áreas das Ciências Sociais, em especial, as discussões sociológicas acerca do contexto social de 2017, levando em conta ainda aspectos econômicos para que possam subsidiar as análises fundamentadas na legislação trabalhista, que serve de base para constatação de circunstâncias vinculadas com a aplicação jurídica.

Para desenvolvimento do tema proposto, o presente trabalho foi dividido em capítulos, sendo considerado como o primeiro essa introdução aos temas gerais e esses subdivididos em tópicos para facilitar a exposição das abordagens desenvolvidas.

Dessa forma, o segundo capítulo tem como enfoque principal e exposição da evolução dos Direitos Sociais dos Trabalhadores, em uma perspectiva de que cada momento ou período histórico expressa peculiaridades em relação aos enfoques da relação de trabalho e direitos que dessa relação decorrem, sendo expostas as formas de organização do trabalho mais relevantes, desde a constituição de relações nas quais o trabalhador não tinha direitos até o período atual, em que surge um modelo de produção que tem impactos no mercado de trabalho com enfoques trabalhistas, que perpassam a condição que culmina com as novas formas de contratos, propiciando a base de discussão que permite a análise da condição que gera a Reforma Trabalhista de 2017.

O terceiro capítulo tem como base a exposição da condição de flexibilização dos direitos trabalhistas, que o Brasil tem vivenciado em ser tal aspecto relevante para demonstrar como esse fenômeno se expressa, bem como em demonstrar os efeitos que gera na economia e nas relações de emprego, registrando-se que a produção legislativa brasileira passou, ao longo das últimas décadas, por um processo crescente de flexibilização de relações de trabalho em condução de mudanças que refletem na sociedade e nos direitos dos trabalhadores, sendo exposta essa ênfase perante a condição da Reforma Trabalhista.

Na sequência, o quarto capítulo, dentro do mesmo enfoque discorre expressando as principais mudanças nos padrões de trabalho trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 e identificando os elementos mais importantes da Reforma Trabalhista. Portanto, compara o tratamento dado aos direitos trabalhistas que historicamente foram incorporados ao texto constitucional em análise da nova legislação e os aspectos que propiciam verificar a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores pela lei supracitada.

Como fechamento da pesquisa são apresentadas as considerações finais demonstrando que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, batizada como Lei da Reforma Trabalhista, alterou substancialmente inúmeros pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com grande supressão de direitos dos trabalhadores, tendo como base um discurso fundamentado no argumento de que era necessário modernizar a legislação trabalhista, já que grande parte da crise econômica que assolava o Brasil e assola até hoje, era imputada a uma legislação trabalhista retrógrada.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL**

Há uma relação estreita entre a história de cada país e as conquistas sociais de seus trabalhadores. Desse modo, é fundamental que, para que o assunto seja tratado em sua amplitude, sejam relatadas as questões anteriores, assim como os motivos que levaram ao reconhecimento dos Direitos Sociais dos Trabalhadores.

O trabalho faz parte da natureza do homem. Desde a Antiguidade, o ser humano buscava meios para satisfazer suas necessidades, como matar a fome e a sede, defender-se e abrigar-se etc., tarefas que só eram possíveis pelo trabalho. Então, é possível afirmar que o trabalho é tão antigo quanto a humanidade, haja vista que o homem recorria ao primeiro para garantir sua sobrevivência.

Nesse sentido, é inegável a existência da relação histórica com a constituição de conquistas sociais vinculadas com os direitos, especialmente os trabalhistas. Dentro dessa perspectiva se mostra relevante para uma exata compreensão da discussão que envolva alterações em direitos trabalhistas, que se entenda a evolução da relação de trabalho, da mesma forma que as causas que permitiram com que o Estado acate os Direitos Sociais dos Trabalhadores.

Tomando como ponto de partida o fato de que o trabalho é atividade inerente ao ser humano, entende-se que o Direito do Trabalho surge como um ramo jurídico complexo decorrente de um contexto social e histórico que, ao longo do tempo, propiciou entendimentos distintos sobre a forma como foi desenvolvido, bem como os direitos que aos trabalhadores se aplicam.

De acordo com posicionamento expresso por Delgado (2015), o Direito do Trabalho decorre de uma combinação de fatores que podem ser expressos como fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos, que de forma convergente atuam para configuração do ramo justralhista.

Dentro dessa linha de abordagem, entender a evolução histórica também é relevante, uma vez que propicia o fundamento de premissas legais que essa atuação aplica, além de ser por meio desse enfoque que se explicam

determinadas posições que são adotadas e que apenas são compreendidas por meio da perspectiva histórica das legislações trabalhistas ao longo do tempo.

Assim, diante dos diversos ramos jurídicos, a área que envolve os direitos relacionados ao trabalho tem despertado interesse e deve ser relevante para todos os cidadãos, especialmente, porque há uma rica história que perpassa a construção dos enfoques legais, decorrentes de profundas mudanças que ocorreram ao longo dos séculos, notadamente em consequência de eventos de repercussão mundial, tal como segue em exposição, fazendo-se a relação também com a construção de direitos trabalhistas no Brasil, para chegar ao final em abordagem das alterações que essa área tem passado ao longo dos últimos anos.

Partindo da noção de que os direitos trabalhistas surgem por meio de um processo evolutivo, importante entender que esse pode ser dividido de várias formas, e segue-se neste trabalho um enfoque de integração de fatores políticos, sociais e econômicos, não sendo esses distintamente apontados, mas expressos por meio de uma evolução histórica que tem como base os pressupostos despontados com um processo de ruptura social.

Essa ruptura social é decorrente do fato de que durante um período histórico muito grande, segundo exposição de Martins (2010), a sociedade se utilizava de escravos para certas atividades e, na Grécia, o enfoque de trabalho envolvia apenas a força física, de forma que todas as atividades com esse enfoque se destinavam aos escravos para que outros pudessem agir livremente, e o trabalho não se associava com a realização pessoal como atualmente se aplica.

Assim, dentro de um enfoque geral, as origens e conceitos vinculados com o trabalho e a legislação que a esse se aplica vivenciaram várias alterações em seu sentido, chegando a uma perspectiva de que o trabalho é atividade considerada como dignificante ao ser humano e, tendo em vista o fato de que o Direito é dinâmico, esse acompanha os fatos sociais, econômicos e políticos, que seguem em uma abordagem integrada, que será exposta por meio de quatro grandes blocos, nos quais se faz uma junção de vários fatores em uma perspectiva evolutiva.



## 2.1 ABSOLUTISMO

O Direito como ramo de conhecimento humano se associa com a manutenção da ordem e vida social, compreendendo um conjunto de leis e de princípios que são utilizados pelo Estado para regular essa vida social. Dentro desse enfoque, o direito e a sociedade se constituem por meio de uma relação histórica e toda lei e princípio jurídico tem uma causa anterior de ordem social, econômica e política, sendo essencial entender essas relações.

É oportuno mencionar que a sociedade inicial, ou seja, nos primórdios da civilização tudo era bem diferente do que se verifica em pleno século XXI, porque os homens daquele momento não vivenciavam certas necessidades como atualmente e não havia aspirações tão consumeristas, pois as necessidades, em síntese, eram relacionadas ao acesso à alimentação e à subsistência em moradia, conforme se depreende da exposição de Sussekind (2004).

Assim, para atender as necessidades básicas, o ser humano caçava aplicando armas fabricadas, em um primeiro momento, com artefatos de ossos, sendo posteriormente evoluídas em utilização de pedras e, em futuro mais distante, com o uso de minerais, e como consequência da evolução da sociedade surgem conflitos, que propiciaram a construção de armas que serviam para o combate, ocasionando mortes e um grande número de prisioneiros, que ficavam sob o cuidado dos vencedores.

Essa quantidade de prisioneiros acabou por se apresentar como um problema, tal como relata Sussekind (2004), tendo em vista a necessidade de que fossem alimentados e tivessem onde ficar, o que acabou por levar a um comércio de pessoas, que se tornaram escravas de outras e eram destinadas a certos serviços em atendimento às necessidades daquele grupo vencedor, sendo vista como condição justa e normal pela sociedade, condição que perdurou por séculos, chegando inclusive aos tempos medievais, e em relações de domínio em que ocorria a escravização de povos, passando posteriormente a ser aplicada também em conflitos religiosos, especialmente entre os considerados bárbaros e infiéis.

Essa condição em que pessoas eram escravas de outras ainda perdurou por vários séculos, tendo como exemplo já em 1453, a Queda de Constantinopla

com a constituição de escravos, bem como a escravização de indígenas nas novas terras descobertas, tanto na América como nas incursões pela África, por meio de dominação de povos que eram levados como escravos para desenvolver os serviços considerados como pesados, por serem braçais.

Assim, a evolução do Direito do Trabalho, em âmbito internacional, envolve vários acontecimentos que foram decorrentes da necessidade da sociedade constituir regras para a proteção social de cidadãos, que desenvolviam atividades laborais em todas as partes do mundo.

Ao longo desse período que antecede a estipulação de direitos, da forma como se aplica atualmente, e mesmo não sendo escravas, aquelas pessoas livres, mas que não detinham o poder de terras acabavam tendo de se sujeitar a uma vida de servidão, uma vez que os detentores de terras e de poder, denominados de senhores feudais, ofereciam proteção em troca da entrega da produção rural como preço pago pela moradia.

Dessa forma, surge uma nova forma de sociedade, que decorre da união de reis e nobreza, bem como surge um novo grupo social que acaba sendo denominado de burguesia, que segue em uma estrutura econômica e política em direção a um governo centralizado pelo poder real, podendo tal período ser caracterizado pelo que se entende como Absolutismo, que propiciará posteriormente em aspecto político a formação dos Estados Nacionais Modernos.

De acordo com Santos (2019), os teóricos absolutistas defendiam a tese de uma sociedade disciplinada e controlada por um líder, sendo esse entendido como o monarca. A intenção dessa forma de governo se centrava na visão da existência de um Estado forte que poderia comandar o povo. Assim, o Absolutismo tem como conceito uma teoria política que defende que um líder, considerado inicialmente como monarca, deve ter o poder absoluto para conduzir o povo, independentemente de outras instituições.

Dentro desse enfoque, os Estados Absolutistas apresentam uma concentração de poder, por parte do soberano, sendo essa condição retratada como uma vantagem para a coletividade, sendo o monarca o representante do Estado, qualquer que fosse a teoria que fundamentasse a ordem política, social e econômica, diante da noção que essa forma de governo propiciaria a convivência pacífica entre as pessoas integrantes daquele território.

Essa centralização não era questionada pela nobreza, uma vez que esse grupo social ajudava no controle de terras. Então, tanto a burguesia em ascensão quanto a nobreza aprovavam o poder absoluto do monarca.

A defesa pela concentração do poder na mão de um soberano também era vista em teses elaboradas por novos teóricos absolutistas. Esses pensadores objetivavam fortalecer esta forma de política por meio da argumentação em favor de um Estado forte (SANTOS, 2019).

Acerca dessa forma de governo absolutista se encontra, na obra “O Príncipe” de Nicolau Maquiavel, escrito em 1513, exposição de princípios e valores morais que demonstram o oportunismo e ambição desenfreada como arte de governar, tal como segue exposto:

Quando se conquistam Estados habituados a reger-se por leis próprias e em liberdade, há três modos de manter-se a sua posse: primeiro, arruiná-los; segundo, ir habitá-los; terceiro, deixá-los viver com suas leis, arrecadaudo um tributo e criadaudo um governo de poucos, que se conservem amigos. Tendo sido esse governo criado por aquele príncipe, sabe que não poderá viver sem a sua amizade e o seu poder e, naturalmente, tudo fará para mantê-lo. Por intermédio dos seus próprios cidadãos, muito mais facilmente se conservará o governo dum cidade acostumada à liberdade, do que de qualquer outra forma (MAQUIAVEL, 1973, p. 27).

Assim, para Maquiavel (1973), tudo é possível ao Príncipe para manutenção de seu reinado, fazendo o que bem entender, como atos de crueldade, a mentira e a hipocrisia, sendo que somente as circunstâncias que irão balizar a conduta do Príncipe, que não deve satisfação sobre seus atos. O rei tinha todo o poder, ele poderia tirar e dar a terra de qualquer súdito, bem como as mulheres e filhos.

Nos Estados Absolutistas, qualquer que seja a teoria que os fundamente, a concentração de todo o poder, por parte do soberano, era retratada como uma vantagem para a própria coletividade e não para o monarca, que assumia a representação do Estado, em razão da providência divina ou para propiciar a convivência pacífica entre os homens de determinado território.

Assim, a centralização do poder nas mãos de um único soberano acabou por gerar problemas sociais, causados pela forma de regime e a burguesia acaba reagindo diante de problemas que atingiam o comércio.

Nesse sentido é a lição de Maluf (2003, p. 109):

O progressivo aumento da quantidade de feudos, as respostas das populações exploradas, o avanço do comércio, da indústria e o surgimento de pensamentos racionalistas arruinaram as bases da estrutura do sistema feudalista, abrindo espaço para o desenvolvimento das nacionalidades e para uma reforma no Estado sobre a base do direito público.

A parcela da população escravizada pelo regime feudal buscou amparo na unidade do Estado, no avanço da centralização do poder na figura do rei. Durante o processo de mudança da estrutura feudalista para o absolutismo, foi necessário que os privilégios da nobreza fossem mantidos, até para que essa camada da sociedade apoiasse o crescimento de um poder central, ou seja, era uma jogada para conseguir apoio político (VICENTINO, 2013).

Com essa nova forma de ordem social e política ocorrem também modificações no aspecto econômico, uma vez que se tem um crescente processo de estabelecimento de relações de trabalho, embora não existisse ainda uma ordem jurídica nos moldes como se verifica séculos à frente, mas há uma transformação em organização de grupos de artesãos em uma localidade, sendo construídas certas normas, que propiciaram a implementação de uma unidade monetária e de pesos e medidas nos Estados, trazendo assim uma maior segurança jurídica aos negócios estabelecidos por esses grupos, compostos tanto pelos que produziam como por aqueles que faziam apenas o comércio de produtos.

Então, para conseguir que o Estado lhe fornecesse proteção econômica, a burguesia oferecia apoio à Monarquia, mesmo que isso a levasse a se responsabilizar por uma quantia financeira significativa para a manutenção do regime. Da mesma forma, a nobreza também apoiava o soberano e abria mão de parte de sua autonomia política para conseguir benefício próprio, no caso, a permanência de seus privilégios.

Para o povo, essa mudança da condição de servos dos nobres para súditos do rei não trouxe qualquer benefício prático imediato. Vítimas das guerras, da peste negra e da fome, os trabalhadores continuaram a ter ignorados quaisquer direitos mínimos inerentes a sua condição por parte do Estado.

Dentro dessa linha, em âmbito mundial, o Direito do Trabalho envolve acontecimentos que foram decorrentes da necessidade da sociedade constituir regras para a proteção social de cidadãos que desenvolviam atividades laborais

em todas as partes do mundo, levando a um novo patamar social que se verifica na proposta de um liberalismo econômico.

## 2.2 LIBERALISMO ECONÔMICO

Deve-se ter em mente o fato de que as corporações de trabalho foram surgindo aos poucos como fruto do trabalho de pessoas que produziam certos bens para outras, embora o invento de certas máquinas tenha propiciado a produção em massa com aplicação de um contingente maior de pessoas (que passaram a trabalhar em função e no ritmo que a máquina aplicava, gerando lucro para os donos das mesmas, o que fez com que o sistema capitalista se fortalecesse).

Com base nessa condição, houve alteração em produção de bens que fazem uso da aplicação de fontes energéticas em substituição de força humana, da mesma forma que uso de força animal em aplicação de forças hidráulicas, levando à constituição de grandes empresas e concentração de capital, modificando um cenário social no qual surge um novo personagem, o trabalhador assalariado, visto como pessoa insignificante diante de sua realidade social, com surgimento de grandes empresários ou uma nova classe social capitalista que passa a ser vista como a dona das empresas que surgiam e, assim, inicialmente se pôde tratar da constituição da desigualdade de relações sociais e trabalhistas, visto que o artesão perde sua importância como profissional, para passar a ser visto apenas como um trabalhador que deveria gerar produção.

Essa gritante desigualdade social propiciou um cenário em que surge a importância de constituição de normas reguladoras das relações, especialmente, perante a desigualdade entre aquele que era denominado de patrão e que detinha o poder e meios de produção e direção da prestação de serviços, e quem era denominado de empregado ou trabalhador e que deveria produzir, atendendo aos interesses do patrão, que passa a explorar essa força de trabalho sem limites, gerando situações insuportáveis que levam, posteriormente, à busca por soluções para tais problemas.

Nesse momento se pode dizer que surge uma liberdade de atuação com o desenvolvimento de uma nova forma de produção, que é vista, historicamente, como o processo de revolução industrial e que, de acordo com explicação de Delgado (2015), passará a responder por um modelo de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente.

Complementa o mesmo autor, acima citado, que somente a partir desse momento, situado entre a revolução industrial do século XVII e, especialmente do século XVIII, é que a relação empregatícia com o aspecto de subordinação que a essa é inerente tem o seu começo de hegemonia em um conjunto de relações de produção fundamentais para a sociedade, em que se tem a livre exploração do trabalho.

Assim, como fruto dessa exploração houve o surgimento de grupos de trabalhadores em movimentos de associação, como forma de defesa direcionada aos abusos dos empregadores. A repressão acompanha a ideologia dominante em que tal associação é vista como delito, aspectos que apenas anos depois passaram a ser modificados e considerados como direito inalienável do trabalhador, ou seja, o direito de associação para defesa de seus direitos.

Dentro desse contexto surge o Liberalismo Econômico com a Revolução Francesa. A liberdade de contratar significava a não intervenção estatal nas relações privadas. A função do Estado se resumia à manutenção da ordem política e social, deixando as regras de ação econômica nas mãos dos particulares.

Surge, então, o princípio do “*rule of law*”, com finalidade de limitar o poder político do Monarca, que passava a se submeter às regras de conduta aplicáveis aos seus súditos. Esse princípio emerge através da religião, uma vez que comunidades religiosas, em muitas culturas, analisavam textos sagrados, dando pareceres morais sobre toda sociedade (BRAGHINI, 2017, p. 22).

No século XVII, avança o processo da chamada Revolução Industrial e da ampliação do comércio, cenário que leva os trabalhadores à esperança de melhores salários, de qualidade de vida e de maior participação política, especialmente, aqueles que não foram beneficiados pelo Estado absolutista.

A liberdade de contratação e os direitos de execução dos contratos e propriedade são as marcas do liberalismo. No que diz respeito à liberdade para contratar, a conquistada autonomia da vontade significava a ausência de

interferência do Estado, no entanto, as enormes discrepâncias econômicas levavam à falta de igualdade. Pode-se dizer que havia mais preocupação em proteger a propriedade privada do que em assegurar a dignidade do trabalhador, realidade advinda do individualismo.

Com o correr do tempo, vieram muitas modificações nas relações de trabalho, este que, pela perspectiva capitalista mercantil, começa a ser entendido como um simples fator econômico. Isso significa que o trabalho era mais um item a ser calculado para se estimar o valor do produto produzido. Segundo a ideologia liberalista, a economia deve ser regida pelas leis do mercado, sem intervenção do Estado, que também não pode se intrometer na tutela do trabalho.

Conforme Eros Roberto Grau (2013, p. 194), a consagração constitucional do princípio da dignidade da pessoa humana coloca, dessa forma, o aspecto humanitário como epicentro do ordenamento jurídico, buscando assumir maior relevância ao comprometer o exercício da atividade econômica, delineada a partir da perspectiva da promoção da existência digna, independente de interesses individuais da busca dos agentes econômicos, que passam a desempenhar suas funções no mercado.

Dentro dessa realidade social e política, Vianna (1997, p. 38) revela a necessidade de uma nova fórmula de regulamentação das relações dos trabalhadores, demonstrando a crise de direito vivido na época, o qual não era possível entender os fenômenos econômicos e sociais e, ao mesmo tempo, franquiar uma solução justa e equilibrada que pudesse contemplar as reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, visto que as jornadas eram degradantes, embora entendidas como necessárias diante da crescente informalidade do mercado de trabalho.

Dentro desse enfoque, era necessário garantir uma justiça social aos trabalhadores, pois existiam jornadas desumanas, diferente da evolução industrial que trazia uma evolução na produção, contudo se esquecendo dos operários, havendo uma desagregação social.

Dentro dessa evolução, no contraponto ao liberalismo surge a proteção ao trabalhador. Por indução e interferência estatal, essa proteção passa a ser uma preocupação constante do próprio capitalismo, diante do pensamento socialista vivido na época, através do contrato de trabalho. Surge um discurso conservador, assegurando um resultado estável e duradouro na organização

social da qual depende a sobrevivência do capitalismo (BRAGHINI, 2017 p. 20). Conforme Marcelo Braghini (2017, p. 22) defende:

Como contraponto ideológico, a doutrina Marxista expõe crítica ferrenha a este estado de coisas, promove a união dos trabalhadores para a construção da ditadura do proletariado com a supressão do capital, por meio da apropriação pelo Estado dos bens de produção, com a sistematização do coletivismo por meio da obra O Capital, na qual Karl Marx e Friedrich Engels permitem a inserção do homem no conceito gregário reinante, por meio do fomento da expressão coletiva, disseminando a existência de uma personalidade/identidade coletiva ao entorno da causa operária.

Com isso em mente, Eros Roberto Grau (2013, p. 29) ressalta que o mercado é uma instituição jurídica que consiste em ordem, regularidade e previsibilidade de ação, de acordo com as regulações do próprio Estado. Seguindo os agentes que atuam nessa, exigindo certas ações e agindo de forma unificada sobre essas ações, os agentes desenvolvem os cálculos para tomar decisões e revigorar o mercado.

Um grande iluminista de muita importância para o movimento liberal foi Montesquieu (1979, p. 149) que, em sua obra “O espírito das leis”, pregou a divisão dos Poderes em três esferas: Legislativo, Executivo e Judiciário, afastando a concentração de poder em um único órgão:

Não existe liberdade quando o poder executivo e o poder legislativo estão unidos em uma mesma magistratura, ou mesma pessoa. Isso porque se entende que há o risco deste rei ou deste senado estabelecer leis autoritárias para executá-las de forma tirânica.

Da mesma forma, a garantia da liberdade também está associada à separação do poder de julgar dos dois Poderes mencionados anteriormente, o Executivo e o Legislativo. Na hipótese de um desses estar ligado ao Poder Executivo, a força do juiz pode ser opressora. Por outro lado, vinculado ao Poder Legislativo, há arbitrariedade no poder sobre a vida e a liberdade dos sujeitos.

Além disso, Montesquieu (1979) argumentou em favor da criação de uma Constituição, na qual estariam elencados os valores da sociedade, e que fosse obedecida por todos, até mesmo pelos governantes. Segundo o autor, esta Constituição serviria para que não houvesse permissão para se obrigar ninguém a fazer aquilo que não é previsto em lei, assim como para que alguém agisse contrário à legislação.



Importante o registro de que em 1848, em decorrência da Revolução Popular Francesa, ocorre a publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels, por meio do qual é estimulada a união de trabalhadores com contestação do liberalismo, sendo esse enfoque o que propicia expor que a noção de direitos atribuídos para os trabalhadores passa a ser apresentado como produto dessa situação social e passam a existir as condições de luta pelo reconhecimento de trabalhadores.

Como sequência histórica, é possível expor que até a Primeira Guerra Mundial, em 1919, não havia uma intervenção normativa do Estado e o trabalhador não desfrutava de nenhum tipo de proteção, da mesma forma que não ocorria preocupação com segurança dos empregados e a atividade envolvia a possibilidade de aplicação de mão de obra de menores, da mesma forma que para gestantes, sendo condições deprimentes as que os trabalhadores enfrentavam e não havia qualquer tipo de entidade de classe para defesa de interesses dos trabalhadores, uma vez que o contrato de trabalho ditava as normas, sendo um período em que não havia direitos individuais, devendo ser bem entendido que a sociedade não enxergava os direitos das pessoas, pois o mais importante era o enfoque econômico, por meio de uma visão liberalista.

A partir desse momento, a sociedade vivencia um período de crítica da atividade capitalista e a sua livre atuação, de forma que o Estado, especialmente os detentores de poder político e econômico, passa a perceber que para continuar no poder deveria limitar a atuação de patrões e propiciar certos limites, ocorrendo intervenção do Estado nas relações trabalhistas, de maneira que se restringem, de forma lenta e gradual, os excessos e se propicia o reconhecimento de certos direitos para os trabalhadores, mas existe ainda um liberalismo econômico em inspiração jurídica que se deparava com a omissão do Estado perante as relações entre pessoas, propiciando ênfase para a autonomia de vontade, segundo explica Manus (2012).

O final da Primeira Guerra Mundial enseja o Tratado de Versalhes e prevê a constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como o organismo, cujo enfoque está em proteger as relações entre empregados e empregadores, em âmbito internacional, gerando tratados com reconhecimento de direitos básicos do trabalhador perante o empregador, com aplicação de mecanismos

para coibir abusos nessa relação, e fazer valer esses direitos, quando não fossem respeitados, conforme explica Manus (2012).

Assim, surgem normas de ordem pública, tutelares de direitos e de obrigações que passam a ser editadas pelo Estado, uma vez que esse deixa de ser omissivo e passa a observar as relações de trabalho, decorrendo desse período o início de registros de normas reguladoras de atividades laborais, bem como de jornadas de trabalho e de regulamentação para trabalho do menor e de gestantes.

Já no Brasil, existe a influência do liberalismo no poder de veto apresentado na Lei protetiva, que busca regulamentar o arrendamento de serviços agrícolas, esclarecendo o individualismo no sistema constitucional (VIANNA, 1997, p. 57). O papel do Estado no sistema livre é meramente intervir para apoiar o estabelecimento do contrato como um mero espectador e para assegurar os efeitos e consequências do contrato livre a ser feito, por meio do qual o Estado age sobre a liberdade e a individualidade. Ainda, de acordo com Marcelo Braghini (2017, p. 22):

A partir deste ponto, a Revolução de 1930 passa a induzir no Brasil uma mudança de rota, uma alteração do paradigma liberal absorvido como doutrina constitucional reinante, havendo a constituição de um governo provisório, por meio do qual Getúlio Vargas passa a externar a preocupação com a questão social, especialmente com a desconsideração dos compromissos assumidos pelo Brasil no plano internacional, como signatários do Tratado de Versalhes, inclusive, com a criação do atual Ministério Público do Trabalho e Emprego, que foi entregue às mãos de Lindolpho Collor.

Assim, assinalou que o Código Civil de 1916 não promoveu as questões sociais, tornou os fundamentos políticos dos aspectos individualistas e liberais fortes, e essa lei tornou a questão do patrimônio individual mais importante. Para Clóvis Beviláqua, citado por Octavio Bueno Magano (1980, p. 35), é um contrato geral, com o contrato de aluguel de serviço, sendo considerado um contrato abrangente que consiste em um serviço humano abrangente de atividade. Mais tarde, com a validade da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de 1943, o contrato de serviço foi rescindido ou quase encerrado, de acordo com Marcelo Braghini (2017, p. 23).

Em 1943 é organizada a Consolidação da Lei de Trabalho (CLT) no Brasil, de modo que os contratos de liberalização e locação de serviços

terminaram. Até a promulgação da Consolidação da Lei de Trabalho (CLT), em 1943, os funcionários assinavam contratos para a prestação de mão de obra humana por meio do estabelecimento de associação. É interessante salientar o significado do liberalismo e suas raízes sociais. O liberalismo nasceu para legitimar a queda do autoritarismo da nobreza e da igreja. A burguesia, cujo poder estava crescendo, precisava derrubar o autoritarismo do Estado, que tendia a prejudicar a burguesia em ascensão. A burguesia sozinha não poderia vencer essa guerra, e o apoio popular foi fundamental. Aliás, toda revolução prescinde do apoio da população. A ideia de liberdade foi construída sempre em contraposição ao Estado absolutista.

Contudo, importa ressaltar que o argumento da liberdade não foi suficiente para convencer as massas a apoiarem a burguesia em sua luta contra o absolutismo. Justamente por isso, a burguesia criou a noção de igualdade social, a partir do entendimento de que a liberdade é fundamental, no entanto, para quem vivia em extrema pobreza, a igualdade social era mais relevante. A inspiração para tal idéia veio da Revolução Francesa, com a elaboração de uma perspectiva própria de direitos sociais, os quais estão fundamentados nos vários aspectos do problema da desigualdade social, não sendo resumidos à questão econômica.

De fato, só é possível falar de direitos sociais a partir da Revolução Francesa. Antes disso, reinavam, mesmo no terreno das idéias, os privilégios. Isso é importante, porque na Revolução Francesa nascem duas vertentes: uma que enfatiza a liberdade, o liberalismo econômico e político propriamente dito e outra que enfatiza a idéia de igualdade. Esta, é importante frisar, sempre foi residual para o industrialismo desde o início, mas uma corrente de intelectuais, de filósofos e, posteriormente, de cientistas sociais foi até as últimas consequências na crítica da desigualdade social.

Com uma abordagem dessa desigualdade social surge, na metade do século XIX, o marxismo, corrente teórica e política que impactou o mundo. A importância do marxismo é tão grande que todo o Ocidente teve suas instituições fundamentais (Estado e Mercado) afetadas.

A social democracia não é nada mais do que uma espécie de acordo com o fantasma do socialismo soviético: na Europa, as elites políticas e econômicas tomaram consciência de que um mínimo de igualdade social precisaria existir

para manter o capitalismo operando. A ameaça comunista criou a social democracia. Basicamente, países europeus, como: França, Alemanha, e vários outros, entraram em uma espécie de acordo: salários, saúde e educação de boa qualidade para todos.

Assim, no findar do século XIX, cresce um cenário político favorável à derrocada do Estado liberal, a partir de significativas interferências por parte do Governo e da Igreja, que deixaram de se mostrar passivos frente às distorções sociais decorrentes do modelo liberal.

Nesse sentido, o processo de formação de direitos propiciados para o trabalhador passa por fases que têm características distintas entre si, sendo relevante uma compreensão desse ramo jurídico especializado, para perceber a diferenciação que a dinâmica de construção de um universo trabalhista vivenciou na experiência de países cuja perspectiva estava no capitalismo central, tal como enuncia Delgado (2015), o que leva ao enfoque que se verifica expresso na abordagem das especificidades de relações de trabalho que se expõem no próximo tópico.

### 2.3 A SOCIEDADE INDUSTRIAL E SUAS ESPECIFICIDADES EM RELAÇÃO AO TRABALHO, SUA GESTÃO E O LUGAR DO ESTADO

Em uma sequência histórica se pode expor que a sociedade industrial traz consigo um processo de modificação na relação de trabalho, especialmente no período após a Primeira Guerra Mundial, que de acordo com registros expressos por Delgado (2015), é relevante expor que esse momento histórico envolve a década de 1930, sendo ainda importante ressaltar que houve interrupção em função da Segunda Guerra Mundial, mas que vários aspectos foram retomados após a finalização do conflito mundial.

Esse período se destaca por evidenciar a integração de trabalhadores na gestão empresarial, por meio de diversos Acordos, podendo citar: no ano de 1936, na França, o Acordo de Matignon, por meio do qual são criados os delegados de pessoal; no ano de 1936, na Alemanha, foram criados os comitês de empresas, com enfoque em atender os interesses das classes laborais,

momento em que se estabelece uma ordem pública social e; no ano de 1968, na França, ocorre o Acordo Grenelle, por meio do qual se institui uma política salarial, e também a garantia de emprego, o que permite expor que nesse momento o mundo vivenciava uma fase que as convenções coletivas de trabalho surgiam como o principal instrumento jurídico, assim, em um plano internacional, as bases do Direito do Trabalho foram estabelecidas.

Com base nesse enfoque, necessário se faz antes de discutir os pontos da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017 entender alguns aspectos da história da legislação do direito do trabalho, que tem seu surgimento em uma fórmula inovadora, a qual surge quando o trabalhador é inserido no sistema produtivo, por meio da relação de emprego, relação que não existia no Brasil, uma vez que antes da abolição da escravidão o escravo não era considerado cidadão, não possuía nenhum direito, ou seja, o escravo não era considerado um trabalhador, era considerado posse de um proprietário.

Em 1888, a escravidão foi abolida por meio da aprovação da Lei Áurea, esta que é considerada a lei brasileira de maior importância. Sabe-se que a decisão de revogar esse tipo de trabalho veio, também, a partir de influências dos ideais defendidos na Revolução Francesa, de 1789.

O fim da escravidão não significou o início imediato de uma sociedade democrática e industrial. Na verdade, deste momento em diante nasceu um regime de servidão que se caracterizava pela mescla de características da sociedade moderna em ascensão e do escravismo. Os alforriados procuravam trabalhos em fazendas para tentarem garantir sua sobrevivência: eles plantavam e recebiam uma pequena parcela do que produziam. O mandonismo ainda prevalecia (BRAGHINI, 2017).

No século XIX se vê surgindo um novo movimento, sobretudo, no campo da ciência, mas não só nesse, pois perpassa, também, a política, a filosofia, as artes e a literatura. Este movimento traz uma maior valorização do homem e marca a transição para a chamada Era Moderna. De acordo com José Afonso da Silva (2015, p. 166), a Declaração dos Direitos tem três principais objetivos:

O primeiro é a garantia dos direitos, com um estabelecimento prévio e objetivo dos direitos e deveres para que os cidadãos não vivenciem imposições. O segundo é a segurança dos direitos e deveres, a partir da fixação de regras que assegurem que os direitos fundamentais não serão violados, independente da ocasião. Por último, a possibilidade dos

direitos, reivindicando que haja um esforço para que todos os indivíduos detenham dos recursos necessários para usufruir de seus direitos, fugindo de uma igualdade fantasiosa, na qual parcelas significativas da população vivem em plena miséria.

Norberto Bobbio (1992) entende que a Declaração dos Direitos do Homem se fundamenta no consenso geral sobre sua validade. Suas determinações apresentam valores embasados no indício de uma verdade que pode ser circunstancialmente legitimada em algum período histórico. Quanto mais são aceitas, mais forte ficam suas premissas.

O direito trabalhista teve a Revolução Francesa como uma de suas bases, no entanto, cabe apontar que esta revolução estava fundamentada na idéia da liberdade plena do homem para satisfazer seus interesses sem que o Estado intervisse, não sendo essa, por si só, uma favorecedora do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2011).

Como afirma Marcelo Braghini, em sentido complementar:

É muito importante que se observe o surgimento e evolução do direito do trabalho considerando os contextos históricos, até porque o direito existe em função de um cenário cultural e histórico. Então, esse olhar possibilita que se tenha uma perspectiva crítica no que diz respeito à investida para enfraquecer o direito trabalhista, a partir da argumentação de que este criou níveis de proteção anacrônicos, não compatíveis à realidade contemporânea de competitividade e à preservação do consumo, questões ligadas ao desemprego estrutural, subproduto do sistema capitalista (BRAGHINI, 2017, p. 14).

É evidente que o direito do trabalho tem como ambição inerente a garantia de melhores condições de trabalho aos empregados. Cabe esclarecer que o termo empregado é usado para descrever aquele sujeito inserido no sistema produtivo, por meio de um vínculo empregatício. Esse sistema produtivo e forma de prestação de trabalho tem seu ponto de origem na Revolução Industrial, portanto, no século XVIII, quando os meios de produção passaram a ser controlados pela burguesia (BRAGHINI, 2017).

Com o passar dos anos, ocorreram várias alterações que reconfiguraram aspectos substanciais da sociedade moderna industrial, estando essas reconfigurações enquadradas dentro de conceituação sociológica, nos termos como: “sociedade industrial”, “sociedade pós-industrial” (conhecida essa última como “sociedade da informação”, identificada como processo de transição, surgimento da globalização, o qual passa pela construção de uma nova

concepção de sociedade, pautada em um novo patamar de conhecimento e, indiretamente, a revolução da organização do trabalho nos moldes até então conhecidos) (BRAGHINI, 2017, p. 15).

Assim, após a sociedade artesanal, surge a sociedade industrial, na qual a produção passa a ser em larga escala, para maior rentabilidade, com divisão de tarefas, havendo uma maior eficácia na produtividade, buscando otimizar o tempo, para que cada trabalhador possa exercer uma função e que não tenha que produzir o produto inteiro, apenas uma parte. Como um único homem não era responsável pela produção inteira, a partir de Henry Ford se permite a incorporação da produção em massa, com notórios ganhos de escala.

A sociedade da informação, representada pela globalização da economia, sociedade de massa e impacto na economia do setor (terciário) da prestação dos serviços, já possui forte dependência de ferramentas tecnológicas que implicam a diminuição substancial de mão de obra humana, uma vez que a mesma passa a ser substituída pelas máquinas modernas (BRAGHINI, 2017, p. 17). É interessante notar que a sociedade industrial foi a primeira a possibilitar a problematização do acidente do trabalho, o que guarda perfilamento com o avanço de legislações trabalhistas durante o século XX.

Com a construção da sociedade industrial, que surge a partir do que se convencionou chamar de 1<sup>o</sup> Revolução Industrial, os direitos dos trabalhadores não apareceram naturalmente, mas foram frutos de lutas políticas muitas vezes violentas. De fato, o industrialismo exigia, pelo fato da demanda por maior racionalização do trabalho e de outras esferas do mercado, uma construção gradual de direitos, embora, no início a paisagem do trabalho que se tinha era de uma espécie de “escravidão voluntária”, na qual crianças, mulheres e homens trabalhavam com parcas condições de trabalho e de salário, havendo grau de dignidade muito longe dos imperativos da cidadania. Conforme Marcelo Braghini (2017, p. 18) afirma:

Há uma confusão entre a origem do conceito de sociedade industrial referente à 1<sup>a</sup> Revolução Industrial e de direito do trabalho. Afirma-se, então, que este último surge a partir da resposta ao cenário que foi estabelecido no século XVIII, com a referida Revolução Industrial. No caso, buscava-se melhores condições de trabalho, haja vista que os empregados exerciam suas atividades em situações degradantes, em jornadas de trabalho excessivas, com grande desgaste físico e emocional. Além disso, os salários eram muito baixos, inclusive por conta da grande concorrência de mercado forçada ao trabalho braçal.

Existia uma intensa exploração dos trabalhadores, exploração que atingia crianças e mulheres, vitimadas por jornadas de trabalho intensas, não havendo tempo para os trabalhadores buscarem uma qualificação da mão de obra, ou qualquer outro desenvolvimento intelectual. Os trabalhadores não tinham tempo para estudar. Nesse momento, a burguesia que já era detentora dos meios de produção, e a inserção do trabalhador no sistema produtivo ocorreu por meio do trabalho subordinado e o trabalho livre passa a ser um postulado do Estado Moderno (BRAGHINI, 2017, p. 18).

O vínculo entre o industrialismo e os direitos trabalhista não pode ser compreendido apenas a partir da Revolução Francesa, fazendo parte do contexto também o Iluminismo. Esse movimento teve sua ascensão no momento da derrocada da Idade Média e chegada da Idade Moderna. Com ele, portanto, veio um novo sistema, que superou valores ideológicos e culturais estabelecidos no feudalismo europeu (BRAGHINI, 2017).

Nasce, então, o direito à propriedade privada diretamente vinculado ao livre mercado, este que tinha como principal pretensão atender ao desejo da burguesia – detentora dos meios de produção – pela produção em escala ampliada. O sistema produtivo industrial supera aquele anterior, que tinha os artesãos como personagens principais, trazendo transformações políticas, econômicas, sociais e legais, mudanças essas que foram fundamentais para que a revolução industrial avançasse e para que se ascendesse o direito do trabalho (BRAGHINI, 2017).

Assim, ocorreu o surgimento do liberalismo econômico, com uma estrutura baseada no princípio da liberdade contratual, na qual o Estado não pôde intervir nas relações e as condições de trabalho se deterioraram.

Alice Monteiro de Barros (2013, p. 54) enfatiza o potencial individualismo da Carta Napoleônica de 1804, e seu artigo 1.344 que afirma que a convenção tem o poder da lei para aqueles que as celebram (típico caso de intervenção do Estado nas relações privadas, também chamada de “dirigismo contratual”). Ainda, no que diz respeito a essa Carta, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 54) se buscou promover o equilíbrio contratual em benefício das próprias partes.

Os trabalhadores não podem suportar longas jornadas de trabalho e os aspectos sociais são trazidos em busca de melhores condições para os



trabalhadores. Com isso, sindicatos emergiram e idéias socialistas ganharam força.

Dessa forma, a sociedade industrial se separa da sociedade artesanal e, enfim, a burguesia detém o poder da indústria, tem a liberdade de contratar sem a intervenção do Estado e para o trabalho mecânico em longas horas. O povo, entretanto, continua sem direitos, laborando por longas horas, sem intervenção do Estado, sem a mínima garantia de direitos fundamentais, decorrendo dessa situação a evolução para uma nova fase social em que os contratos passam a ser centrais na relação de trabalho como se verifica no próximo tópico.

## 2.4 DIRIGISMO CONTRATUAL

A relação de contrato, especialmente de enfoque de trabalho, não gera efeitos unicamente para as partes, uma vez que acabam gerando uma repercussão para toda sociedade, de forma que a intervenção do Estado surge como necessária em certas circunstâncias, em busca de que nenhuma cláusula possa prejudicar a coletividade, sendo a função social do contrato aspecto que implica entender que a liberdade de contratar deve ser exercida perante os limites da função social do contrato que é expressa pelo artigo 21 do Código Civil de 2002. Dessa forma, as partes têm autonomia de vontade, embora essa tenha tal limitação em função do dirigismo contratual, sobrepondo a visão de direitos coletivos acima de interesses individuais.

Via de regra, os contratos estão condicionados à vontade dos envolvidos, ou seja, demandam consenso. De acordo com Silvio de Salvo Venosa (2005), é o Código Francês que inspira o conceito da autonomia da vontade das partes. Nesse, esta autonomia é posta em posição central do liberalismo, no entanto, sem deixar de considerar que precisa haver uma limitação em respeito à ordem pública, pois para tanto, demanda uma interferência estatal progressiva na relação contratual. Marcelo Braghini (2017, p. 22), sobre os contratos, diz:

Tradicionalmente a legitimidade dos contratos estava restrita ao aspecto da higidez da manifestação da vontade, livre da incidência de quaisquer dos vícios do consentimento, o importante era apenas a existência de

um consentimento livre. No seu aspecto contemporâneo, a lei, a partir de uma conotação social, passa a negar eficácia às cláusulas contratuais injustas para uma das partes, franqueando uma superioridade jurídica aos mais fracos na exata medida de sua inferioridade econômica, como forma de uma compensação, não podendo a intervenção se mostrar excessiva, sob pena de vulnerar o elo "confiança" que permeia as relações privadas, sob a possibilidade de uma intervenção inesperada no patrimônio privado.

O Código Civil de 2002, em seu artigo 421, prevê a liberdade contratual e dispõe que esta precisa obedecer aos limites da função social do contrato. Portanto, há a necessidade de controle judicial, a fim de estabelecer uma utilidade em seu sentido social, sendo que todo acordo que não corresponda a esta finalidade deve ser coibido. Além disso, o Código Civil apregoa que o contrato cria uma lei entre as partes, como se pode ver no artigo 389.

Assim, o Estado propicia um equilíbrio entre as relações de contrato e a vontade individual para que esse documento possa ter relações sólidas e eficazes, importando em moralidade, confiança, segurança e paz social, o que também envolve um vínculo contratual que não viole direitos considerados pelas normas.

Dentro desse enfoque se busca a manutenção da eficácia horizontal de direitos fundamentais, uma vez que são esses que protegem os indivíduos nas relações e não supre apenas o princípio da autonomia de vontade das partes, mas o equilíbrio das relações contratuais para que sejam percebidas como justas.

Dentro dessa perspectiva se verifica no artigo 422 do Código Civil de 2002 a exposição do princípio da boa-fé entre as partes, tanto no fim como no decorrer do contrato, sendo essa a boa-fé objetiva, estabelecendo uma cláusula geral de tipicidade aberta que franqueia ao juiz poder discricionário pautado na vagueza dos termos utilizados, como forma de nortear o intérprete na solução da patologia negocial, uma vez que a má-fé nos contratos deve ser examinada e punida (BRAGHINI, 2017, p. 27).

A 3ª Jornada de Direito Civil, discorrendo sobre os artigos 421 e 422, postula o Enunciado nº 167, que descreve que, no que se refere à regulação de contrato, o Código Civil de 2002 apresenta afinidades de princípios com o Código de Defesa do Consumidor, haja vista que os dois documentos incorporam uma teoria geral nova sobre o assunto.

Ressalta-se que essa não é a intenção da Reforma Trabalhista no sentido de maximização da legalidade e segurança jurídica, uma vez que as perspectivas doutrinárias estariam por representar a elevação progressiva dos custos de produção (BRAGHINI, 2017, p. 27). Assim, a Reforma Trabalhista se apresenta totalmente em sentido contrário ao curso natural do direito, uma vez que vários artigos foram alterados e a maioria não representa benefícios aos trabalhadores.

Marcelo Braghini (2017, p. 22), ao defender a tese de diálogo das fontes, identifica a necessidade de promover uma nova leitura do artigo 8º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em que não se deve mais considerar o Direito Civil como simples fonte subsidiária, mas em alguns casos como fonte direta do Direito do Trabalho. Cabe mencionar que os magistrados podem utilizar outras fontes de legislação para em analogia dar decisões, preenchendo lacunas normativas, podendo então usar fontes subsidiárias (como, no caso do Direito do Trabalho, o fato de poder utilizar o Código Civil de 2002).

Deste modo, há a possibilidade de se aplicar simultaneamente as normas apresentadas em outros subsistemas, a chamada teoria do diálogo entre as fontes. Por meio dessa se evita o retrocesso social, permitindo que o juiz se atenha às exigências do bem comum e aos fins sociais. Contudo, o artigo 8º, §2º, da Reforma Trabalhista objetiva frear o ativismo judicial, bloqueando a inserção de obrigação não mencionada na legislação. Além disso, o §3º do mesmo artigo intenta ratificar a maior validade do negociado em detrimento da lei.

Ainda sobre o §3º do artigo 8º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), Marcelo Braghini (2017, p. 29) expressa:

Na verdade, o art. 8º, §3º da CLT, orientado pelo aspecto formalista do positivismo, pretende a análise dos elementos do negócio jurídico do art. 104 do CC (agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei), com um pretenso rol taxativo do "objeto ilícito" disposto no art. 611-B da CLT, reconhecendo a existência do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade, vejamos: "§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva".

Na realidade, as vantagens e desvantagens econômicas serão calibradas pelo dirigismo contratual e divididas entre vários grupos sociais. Deste modo, a socialidade no Estado Social é um dos objetivos do novo Código Civil,

promovendo a Justiça Social através do impedimento da busca por interesses privados em detrimento da coletividade.

A norma trabalhista está investida na imperatividade, na qual se representa o dirigismo contratual. Esta norma é capaz de controlar o amplo aspecto da autonomia da vontade abrigada pelo Código de Napoleão, que forneceu suporte jurídico naquele contexto político do liberalismo.

Deve ser ressaltado que a intervenção do Estado na economia está de acordo com a busca da justiça social. Nesse contexto, pode e deve o Estado intervir nos interesses privados, limitando seu exercício, para uma busca de maior equilíbrio na articulação dos fatores de produção. Assim, deve o Estado exercer seu poder regulador, induzindo o particular de modo que o interesse coletivo se sobressaia sobre o interesse particular, ou seja, trata-se da supremacia do interesse público, no qual o interesse coletivo deve ser visto como de maior interesse ao particular. Conforme Marcelo Braghini (2017, p. 31):

No Brasil, a intervenção na ordem econômica, por intermédio da regulamentação das relações laborais, tem raízes históricas na Carta del Lavoro 1927 com traços marcantes do regime autoritário (fascista) vigente na Itália, ao denotar um exacerbado dirigismo contratual por indução normativa de fonte heterônomo Estatal, acarretando uma hipertrofia das regras protetivas de cunho eminentemente paternalista, o que sufocou a evolução e modernização do movimento Sindical cooptado pelo aparato Estatal, com a plena liberdade restabelecida apenas com o texto da Constituição Federal de 1988, embora a doutrina mais balizada de Segadas Vianna refute a ideia de que o texto celetista vigente no Brasil seja um conjunto de normas inspirados literalmente na carta de direito Italiana, à exceção do modelo de organização Sindical.

Com o passar dos anos, foi aumentando a necessidade de presença do Estado, uma vez que era necessária a intervenção para evitar o retrocesso social, tendo que intervir também nas relações de trabalho. Diante disso, houve uma presença legislativa crescente em cunho social, sendo essa feita através do Estado, com conjunto de normas, com um movimento sindical robusto e independente no Brasil. Estas entidades foram literalmente cooptadas pelo aparato institucional do Estado, simbiose organizacional que permitirá a intervenção direta do Ministério do Trabalho e Emprego em questões *internacorporis* dos sindicatos, bem como na condução de uma política pública de pleno emprego de apelo eminentemente desenvolvimentista (BRAGHINI, 2017, p. 32).

Vale ressaltar que a intervenção estatal não ocorre unicamente no campo do Direito do Trabalho, abrangendo também os Direitos: Previdenciário, Ambiental, de Família e do Consumidor. Essa interferência ocorre em favor da defesa dos interesses coletivos, ou seja, para que o interesse público prevaleça em detrimento dos anseios dos agentes privados.

Conforme explicam Moraes Filho e Moraes (1995), e tendo em vista o fato de que o Direito do Trabalho é um ramo relativamente novo, autônomo e independente da Ciência Jurídica e que se reveste de manifestações próprias, que o singularizam da mesma forma que o destacam perante outros ramos, de forma que se apresenta como um gênero único do direito.

Dessa forma, o Direito do Trabalho tem como características a tendência de ampliação crescente em intensidade de direitos que possam ser abrangidos, sendo também intuitivo, cosmopolita e que se entende como de constante transição. Tais características demonstram que existe uma contínua transformação do Direito e de suas garantias, por ser uma ciência cultural que surge como resultado da pressão de fatos sociais, diante de valores que se materializam em normas jurídicas, segundo entendimento expresso por Nascimento (2015).

Assim, importante que se entenda que a área do Direito do Trabalho tem o enfoque protecionista no qual se têm regras aplicáveis e organizadas, formando um sistema ordenado e composto pelas leis, pelos princípios e pelas instituições, sendo essas abarcadas pelo Estado, sendo essencial entender que essas regras visam sempre relações entre empregados e empregadores e, eventualmente, situações semelhantes que devem merecer o tratamento análogo, segundo se verifica exposto por Manus (2012).

Em uma perspectiva nacional, ou seja, enfocando a relação jurídica brasileira, no que se refere ao processo de organização das legislações, que delineiam a relação de trabalho, é importante ressaltar que a Constituição de 1924 se apresenta como primeiro documento legal cujo intento estava em beneficiar quem dependia do trabalho para o sustento e como meio de realização, mesmo que esse texto normativo não fosse diretamente de natureza trabalhista.

A Constituição brasileira de 1934 foi a primeira a tratar de forma mais específica sobre direitos trabalhistas ao estabelecer: a garantia de associação sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada máxima de oito horas

diárias de trabalho, o repouso semanal, as férias e as regras específicas para o trabalho da criança e da mulher.

Na Constituição Federal de 1937, dentro do Direito do Trabalho, houve um estímulo ao avanço da legislação. Pouco tempo depois, Orlando Gomes enalteceu a importância da promulgação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a qual permitiu a integração dos trabalhadores dentro dos microssistemas dos direitos fundamentais, sem o qual nenhuma civilização é digna deste nome, sendo assim, a função das leis é antecipar os fatos, que as partes não infrinjam tais fatos, levando à frente a profilaxia dos inevitáveis conflitos sociais (SUSSEKIND, 1997, p. 73).

Ainda, com a nova Constituição Federal de 1946, após a democracia da vitória dos Aliados, na Segunda Grande Guerra Mundial (1939-1945), surgiu uma nova reviravolta com os textos do artigo 145, o qual aponta que a economia deve ser voltada à justiça social, devendo promover a liberdade de iniciativa para valorização do trabalho humano, bem como o artigo 157 dos requisitos da previdência e do trabalho.

Essa evolução foi demonstrando a necessidade de o Estado intervir nos contratos, garantindo a justiça social, promovendo garantias fundamentais aos trabalhadores, fazendo que cada vez mais a massa operária pudesse crescer com garantias.

Na mesma lógica, novas inovações vieram com a Constituição de 1967. Entre essas se ressalta o direito à greve do trabalhador, a instauração do imposto sindical, o aumento do conjunto de direitos e a inserção, na Justiça do Trabalho, de juízes classistas.

Tudo culmina com a Constituição Federal de 1988, como um grande marco na evolução, com rompimento de um regime autoritário para um democrático, com base nos direitos fundamentais, devendo ser assegurado o interesse coletivo.

A Constituição de 1988 em vigência e o desenrolar da década de 1990 trouxeram para o Brasil a revolução tecnológica, com um crescente processo de informatização e, conseqüentemente, a automação de meios produtivos, que acabaram gerando novas formas de contratação, sendo as relações contratuais cada vez mais flexíveis, tendo com isso a autonomia de vontade individual

reforçada, o que acaba por propiciar uma menor intervenção do Estado no contrato de trabalho.

A minimização da atuação do Estado nas relações contratuais acaba sendo decorrente da própria circunstância de uso do contrato como principal instrumento jurídico no que se refere a estabelecer relações de trabalho, reafirmando um momento de dirigismo contratual, que a partir do novo século XXI vivencia uma nova realidade social, econômica e política, na qual o Direito do Trabalho passa a ter obrigação não apenas de proteger o trabalhador e as condições de trabalho, mas também de proteger o emprego desse cidadão.

Dentro desse novo enfoque social e econômico, o Estado acaba buscando alternativas para tentar minimizar o crescimento de desemprego e ganha força a denominada flexibilização contratual, que afeta diretamente as relações trabalhistas com a formação de novos institutos, sendo esse aspecto a ser tratado em capítulo seguinte.

### 3 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Como se vem tratando ao longo do desenvolver do trabalho, muitos são os aspectos desafiadores quando se trata dos direitos dos trabalhadores e, atualmente, não se pode ignorar a intensa pressão por mudanças na área que envolve as relações de contratos de trabalho, por ser tal aspecto intimamente relacionado com o curso social e econômico, sendo tais relações afetadas por efeitos e exigências decorrentes das alterações da sociedade, especialmente nesse início de novo século.

Assim, este capítulo pretende expor o fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas que tem sido vivenciado pelo Brasil ao longo da última década, sendo relevante que se faça um delineamento conceitual desse fenômeno, bem como se expressem alguns de seus efeitos na economia e nas relações de emprego, sendo importante registrar que a recente produção legislativa pátria tem sido tendente em minimizar essas relações, desregulamentando e flexibilizando as relações de emprego em condução de mudanças que têm reflexos na sociedade, da mesma forma que nos direitos dos trabalhadores.

As causas de flexibilização de direitos trabalhistas expressam o reflexo do processo de ajustamento produtivo, em decorrência do curso da economia, por ocasião da chamada 3ª Revolução Industrial. Dentro do plano das relações de produção ocorrem profundas transformações, que afetam diretamente o modo de operação da indústria, sendo afastado o padrão fordista, caracterizado pela utilização intensiva de trabalhadores em uma mesma sede, com direta subordinação, para uma produção voltada para estoques de produtos.

Com o passar do tempo, o processo produtivo sofreu uma descentralização e contingenciamento às metas do *just-in-time*, que condicionam o volume de bens produzidos à demanda, com o objetivo de otimizar o esforço industrial. É o modelo designado como *toyotista*, sintonizado com as novidades tecnológicas, para reestruturar a utilização do fator trabalho, enxugando a mão de obra ociosa, com a introdução de mecanismos de automação, e reorientando a forma de absorção dos trabalhadores ainda necessários (MENEZES, 2002).



Essa alteração nos meios de produção faz com que nasça um novo padrão de contratação do trabalho, para atender às conveniências econômicas, mediante despersonalização da prestação laboral. Aumentam-se as novas formas de admissão de trabalho intermediado por outras empresas menores, distanciando os empregados do núcleo da indústria tomadora de serviços.

Assim, ocorre grande aumento de trabalho autônomo, para diminuir o vínculo direto do trabalhador com o novo modelo de indústria. Para os outros trabalhadores, que continuavam no contrato de trabalho comum, a noção de subordinação passa a ser reformulada, havendo mais autonomia aos trabalhadores, como forma de elevar os seus encargos. Assim, surgiu a ideia de aproveitamento multifuncional dos empregados remanescentes, que passam a se responsabilizar por tarefas antes desempenhadas por trabalhadores dispensados (MENEZES, 2002).

A capacidade produtiva da força de trabalho é potencializada a partir do avanço da flexibilização dos processos de trabalho e de produção. A possibilidade de uma maior dinamização qualitativa e quantitativa do trabalho é acrescida por conta das atuais medidas organizativas e tecnológicas da produção. No lugar do modelo fordista, surge uma ambição mais traiçoeira, determinada a sujeitar a sua lógica flexível todos e quaisquer fatores (IANINI, 1999, p. 126-129).

A intenção deste novo padrão é a de transformar, do seu jeito, todas as referências técnicas e as condições sociais, incentivando a emergência do chamado profissional polivalente; esse, para permanecer vinculado ao sistema produtivo, que pouco se interessa pela manutenção desse trabalhador, mantém-se inquieto.

José Pastore argumenta que a flexibilização trabalhista promove o ajuste ao uso de novas tecnologias, uma vez que se torna cada vez mais frequente esse uso nos dias atuais, assegurando que os países que a adotam não são acometidos dos males do desemprego na mesma intensidade que os países que mantêm intacta a estrutura normativa tutelar dos direitos trabalhistas. Para ele, no ambiente de implantação de novas tecnologias, a chave para resistir à erosão da empregabilidade consiste na adaptação da mão de obra às demandas do mercado (PASTORE, 1996, p.19).

Hoje, o mundo é marcado pela globalização e pela alta competitividade em todas as áreas, justificando a necessidade de os empresários reduzirem os custos ao máximo para sobreviverem. Com foco no contexto brasileiro, a atualidade é marcada pela alta taxa de desemprego, decorrente não só da precarização das relações empregatícias, como do desenvolvimento da globalização e das tecnologias que, em diversos setores, levam à substituição da mão de obra humana pelas máquinas. Além disso, sabe-se que, no Brasil, o gasto com os empregados é o mais significativo para os empresários.

Neste cenário, dois lados são observados: um composto pelos empregadores que aproveitam a redução da intervenção estatal nos contratos trabalhistas para aumentar seus empreendimentos; e o outro, pelos trabalhadores que enxergam esta realidade como um retrocesso, entendendo que seus direitos e as conquistas sociais estão ameaçados em nome do avanço do capitalismo industrial.

Cada vez mais a oferta de empregos é menor e o número de candidatos para essas vagas é maior. Frente a isso, o que se observa é a tentativa de subtrair a proteção do trabalhador, que é um direito fundamental do trabalho, em nome da garantia de emprego, a partir da defesa de que o importante é que se tenham muitos empregos, mesmo que com poucos direitos.

Certamente, o Estado não pode ficar ultrapassado, atrasado frente aos avanços mundo afora, portanto, é necessário que haja adaptações entre as relações trabalhistas e os contratos ao mercado flexibilizado. Entretanto, não se pode abrir mão de discutir acerca da regulamentação das relações de trabalho na livre iniciativa, a fim de assegurar a permanência dos direitos fundamentais e sociais adquiridos, anulando as possibilidades de exploração humana em benefício da produção capitalista.

Esta nova forma de estabelecer relações de trabalho é reflexo da expansão de fluxos financeiros internacionais que geram o acirramento de concorrência, tanto em aspecto internacional como nacional perante os bens de produção e consumo, tendo em vista a condição de que com a globalização se tem uma maior integração de sistemas financeiros nacionais, que busca a crescente internacionalização de produção e maior flexibilidade de relações, fazendo com que o Brasil passe por modificações, que refletem no seu modelo econômico, com profundas alterações no nível e no perfil de emprego e,

consequentemente, no ambiente macroeconômico e as modificações da estrutura de produção.

Dentro desse contexto, passa-se, a seguir, a abordar de forma mais direta esse fenômeno denominado de flexibilização, diante das modificações na estrutura produtiva, que se associa com o modelo econômico adotado pelo Brasil.

### 3.1 FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL

O Brasil está passando por crises econômicas, políticas e sociais agravadas e o discurso vigente é o de que a flexibilização de determinados direitos é a solução para diminuir os índices de exclusão social e desemprego. Nesta senda, os trabalhadores sem veem sem opções, tendo que abrir mão de seus direitos e dignidade para que consigam atender as necessidades básicas de suas famílias.

Em 2017, uma Reforma Trabalhista aumentou a flexibilidade das normas trabalhistas, mas os empregadores exigem que o Governo possibilite que essa flexibilização seja ainda maior. O objetivo é que consigam reduzir os gastos com a produção e que, dessa forma, os lucros sejam maiores. O argumento é o de que, assim, crescerão as ofertas de emprego, bem como haverá melhoras na economia (JOHNS, 2016).

Esta perspectiva neoliberal de pensamento compreende que o Estado precisa se adaptar ao mundo globalizado e abrir mão de sua participação na regulação dos direitos trabalhistas, de modo que a competitividade de mercado seja permitida de forma desenfreada. Dayane Sanara de Matos Lustosa (2016) explica que, no caso brasileiro, o mundo vê o sistema de relações de trabalho como rígido por conta das intervenções estatais neste campo, sendo isso um obstáculo para o atendimento efetivo da dinâmica do mercado internacional. Contudo, a flexibilização das relações do trabalho no Brasil começou ainda no período da ditadura militar, então não é um fenômeno recente.

A Constituição de 1988 fortaleceu as normas trabalhistas brasileiras e as medidas no sentido de flexibilização retornaram no Governo de Fernando Henrique Cardoso, que promoveu reformas em benefício da diminuição dos

custos produtivos, a fim de fazer com que o país ganhasse competitividade internacional, da mesma forma que fez a China.

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, medidas como a Lei nº 4.923, de 1965, e a Lei nº 5.107, de 1966, davam indícios da flexibilização. O primeiro dispositivo previa a diminuição geral e transitória dos salários em até 25% em situações nas quais as empresas empregadoras tivessem sofrido algum impacto econômico. Já o segundo, conhecido como Lei do FGTS, aumentou a liberdade para as demissões dos funcionários subordinados a este fundo (DUARTE, 2017).

Mesmo antes da Constituição de 1988 já estavam sendo propostos outros dispositivos com esse enfoque de abertura, tal como a Lei do Trabalho Temporário - Lei nº 6.019, de 1974 -, uma lei terceirizante que auxiliava as empresas que buscavam mão de obra barata, violando normas da legislação trabalhista do país (DUARTE, 2017).

Em 2000, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) sofreu modificação por conta da edição da Medida Provisória nº 10952-20, que acrescentou o artigo 58-A à lei. Este artigo padronizou o trabalho com duração de até 25 horas semanais, denominado trabalho em regime de tempo parcial, a partir do argumento de que o número de vagas de emprego tende a diminuir com a redução da permanência do empregado na empresa. Contudo, o salário deve ser proporcional às horas trabalhadas, respeitando o valor mínimo estabelecido por lei (DUARTE, 2017).

Portanto, não é de agora que o trabalhador brasileiro e os direitos do trabalho estão sendo afetados por essas medidas, exigindo cautela para a implementação de novas normas. Vale lembrar que vários países que adotaram ações de flexibilização em nome do crescimento da oferta de empregos não alcançaram bons resultados, pelo contrário, apenas colheram o aumento das desigualdades.

Na relação de trabalho, é cediço que a posição de subordinação que o empregado assume tem surgido cada vez mais como instável perante o *jus variandi* do empregador, sendo esse aspecto decorrente da condição contratual, e se encontra constantemente em ameaça, especialmente diante da situação atual de que o empregador não apenas se apresenta como detentor de forças produtivas, como também consegue titularizar a relação de emprego contratual.

O Brasil se insere nessa nova realidade com as modificações e avanços, no âmbito da tecnologia da comunicação, que afetam a facilidade de contato entre pessoas, em todas as localidades, inclusive, propiciando que ocorram contratos de trabalho em âmbito global, por meio das tecnologias, o que implica uma flexibilização da noção de relação de emprego e abertura para essas relações em novas perspectivas.

A Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, aspecto a ser tratado com mais ênfase em tópico à frente, efetuou mudanças em toda a essência da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de 1943, observando-se, dessa forma, uma dimensão e extensão das alterações promovidas nas relações de trabalho e emprego no meio social brasileiro.

Assim, a subordinação jurídica que perpassa a relação de emprego como requisito diferencial e individualizante da relação de trabalho acaba sendo manifestada em sentido de quebra de posições, revelando a maior necessidade de proteção do trabalhador. Com base nesse enfoque, pode-se expor que a Reforma Trabalhista que tem sido vivenciada pelo país acaba por vulnerar as relações de emprego, e faz surgir novas modalidades de relações, que afetam as diferentes categorias profissionais, e como já visto, afetam o grupo social como um todo, sendo necessária a discussão desses aspectos de modo amplo e aberto.

Dessa forma, reflexão integral da Reforma Trabalhista de 2017 com enfoque mais detalhado e minucioso surge como relevante em estudo, ainda mais quando se considera a forma como ocorreu substancial modificação legislativa, que alterou a essência de instituto básico como o contrato de trabalho, relação estrutural do Direito do Trabalho.

Em um recorte, importante compreender que a modificação legislativa que afeta o contrato de trabalho ao propiciar maior flexibilização para o mesmo acaba por instituir o que se pode denominar de uma nova modalidade de contrato individual, vulnerando a posição ocupada pelo trabalhador, fazendo com que se busque a relevância da teoria do Direito do Trabalho, em que as normas são particularmente utilizadas para a proteção do trabalho, destacando os princípios garantistas das posições de emprego.

Dentro desse enfoque, a discussão acerca de analisar se tais modificações apresentam benefícios ou retrocesso para o enfoque jurídico do

trabalho surge como premente, especialmente, porque diante das exigências da economia que preconizam o triunfo do mercado e acabam impondo a flexibilização, essa adquiriu foros de preceito constitucional, segundo explica Reale (2000), embora não tenha por finalidade propiciar ganhos ou redução de custos para uma das partes da relação de trabalho, mas fornecer aos atores sociais elementos que possam servir como preservação de emprego e meio de combate ao desemprego.

### 3.2 MODERNIZAÇÃO OU RETROCESSO

Não há como contestar a necessidade de flexibilização aplicada para as relações de trabalho, no entanto, é fundamental que as divergências no que diz respeito aos limites da autonomia privada, às hierarquias das normas trabalhistas e às normas colocadas nos contratos sejam consideradas. É preciso observar as normas que trazem mais benefícios coletivos, mesmo que sejam constatadas perdas individuais. De acordo com Sarah Duarte (2017):

Entende-se que a flexibilização pode ser positiva tanto às empresas quanto ao trabalhador por corroborar não só para a adaptação à economia global, mas para a harmonização do ambiente de trabalho, por conta da negociação coletiva. Então, esta última é vista como suficiente para pacificar os conflitos decorrentes das transformações, capaz de equilibrar a relação empregador-empresário e de garantir benefícios e proteção a ambos.

É um tema alarmante que carrega consigo os seus defensores e opositores. Essa condição pode ser uma inovação significativa ao direito trabalhista, como também pode representar uma involução jurídica. Na verdade, é uma conclusão que só poderá ser estabelecida com o decorrer do tempo, haja vista que a taxa de desemprego persiste elevada, mesmo com quase dois anos completos da Reforma Trabalhista (DUARTE, 2017).

Aqueles que são favoráveis à Reforma Trabalhista defendem que as medidas de flexibilização são positivas ao passo que faz crescer as vagas de emprego e, quanto maior o número de empregados, melhor a economia. Neste sentido, a Reforma pode proporcionar um desafogo aos empregadores, no que

diz respeito à carga financeira, bem como tem potencial gerador de novas contratações.

Por outro lado, os que se opõem à Reforma compreendem que a redução da intervenção estatal na relação empregadores-empregado configura um retrocesso nas conquistas trabalhistas. Para eles, os empresários agem em benefício próprio, para tanto, oprimem os trabalhadores, que se sujeitam à opressão para permanecerem empregados. Deste modo, a Reforma Trabalhista representa a perda de séculos de luta por direitos do trabalho (DUARTE, 2017).

Também deve ser destacado, para os que entendem que a Reforma é um retrocesso, que existem diversas mudanças vistas como perigosas aos trabalhadores, uma vez que a nova legislação alterou dispositivos relacionados à dispensa coletiva de trabalhadores. Com a nova legislação, não é necessária a autorização de órgão sindical ou até mesmo de acordo coletivo para que a dispensa coletiva ocorra, sendo, dessa forma, um afastamento da tutela sindical e uma fragilização dos mecanismos de defesa do trabalhador.

Ainda, pontuam que a livre negociação defendida pela Reforma tem um dos lados enfraquecido e ameaçado, no caso, o trabalhador que, em contexto de alta de desemprego, de baixos salários e de miséria, se vê obrigado a aceitar aquilo que lhe é oferecido, sem argumentos ou chances de que haja uma igualdade entre ele e seu empregador. Esta situação apenas colabora para o aumento da desigualdade social no país (DUARTE, 2017).

No entanto, ao se observar que os fatores peculiares às modificações na estrutura produtiva se ligam intimamente com o modelo econômico globalizado, tem-se a explicação lógica de um mercado mais aberto, no qual as competições são acirradas, gerando a busca constante de maior produtividade com custos progressivamente menores, e o mercado passa a exigir trabalhadores mais bem qualificados e que represente em consequência um custo menor para as empresas.

Nessa mesma linha de raciocínio, as modificações tecnológicas que se associam com a larga utilização de insumos importados na produção de bens de consumo, em detrimento de produção local, ensejam o denominado desemprego estrutural, em virtude de avanço tecnológico com modificações de estrutura produtiva, tendo como consequência o desemprego, que tende a permanecer nessa condição por um tempo mais longo ou permanente.

Diante dessa constatação de surgimento de um desemprego estrutural, em substituição ao denominado desemprego que era decorrente unicamente de circunstâncias econômicas e de mercado, tendo a incrementar no Brasil uma extensa massa de pessoas excluídas, especialmente perante o baixo nível de escolaridade e de qualificação profissional do considerado trabalhador médio, e que acaba não se encaixando no novo perfil de mercado de trabalho, que surge cada vez mais exigente em termos de qualificação técnica e, ainda, de domínio de mais de uma língua, além da materna.

Assim, esse contingente de desempregados, que acabam partindo em boa parte das situações para o trabalho informal e se distancia da proteção oferecida pelas normas laborais, uma vez que ampara, essencialmente, os trabalhadores formais, aspecto que a Reforma Trabalhista de 2017 busca também ampliar sem muito sucesso ainda.

Decorrente dessas pressões de mercado, novas formas de contrato surgem, podendo ser exemplo o uso da terceirização que também inclui a contratação de trabalho familiar em pequenas empresas, fragmentando o processo produtivo, tal como se pode exemplificar com os catadores de latas de alumínio e de papel, que de modo informal acabam suprimindo a indústria de reciclagem, sendo movimento que incrementa a heterogeneidade de relações de trabalho no Brasil, sendo esse relevante aspecto a ser considerado na formulação de políticas e de leis relacionadas com o emprego.

Nesse sentido, no que se refere ao campo da proteção social que se verifica na rede de ações das relações de trabalho, o Brasil vive um processo que acaba por transferir para a iniciativa privada os custos e a execução de programas de proteção ao trabalhador, gerando com isso, na exposição de Reale (2000), um aumento daqueles que dependem da precariedade de serviços públicos, visto minimizarem pela própria condição de trabalho a chance de melhor qualificar sua capacidade produtiva, distanciando-se mais ainda do exigente mercado de trabalho globalizado, bem como do acesso a uma justiça para suas relações de trabalho.

Neste sentido, o objetivo evidente da Reforma se voltou ao aspecto de diminuir os custos e os riscos para as empresas, eximindo-as do custeio de advogados e de multas trabalhistas. Tal alteração é uma medida, então, que para

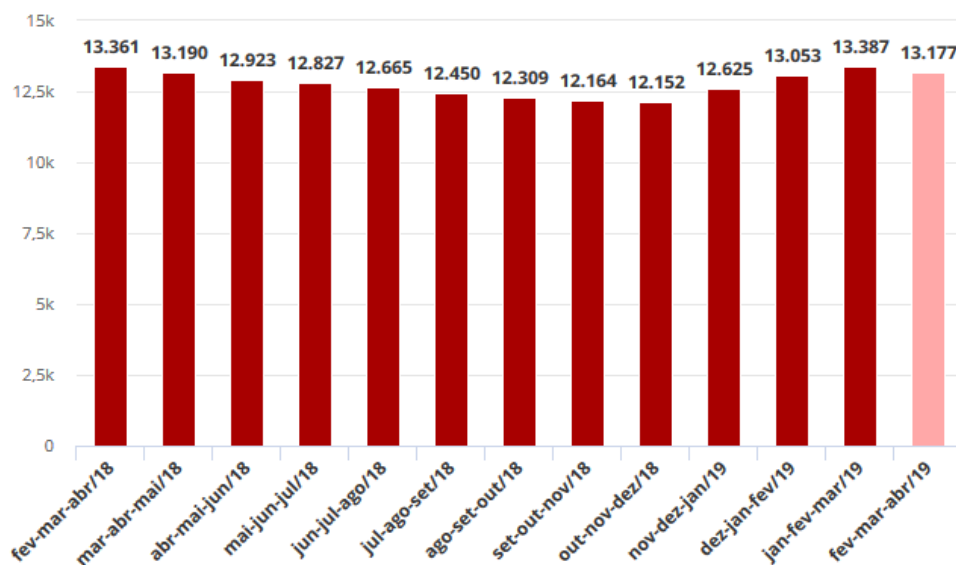


reduzir os processos relacionados ao trabalho, apaga diversos direitos dos trabalhadores e dificulta o acesso destes à Justiça do Trabalho.

Dessa maneira, nota-se que não é uma modernização a Reforma Trabalhista, e sim um retrocesso, uma vez que com quase dois anos de vigência as taxas de desemprego continuam altas, não havendo melhoras. Veja-se a evolução do nível de desempregados do IBGE de 2017 a 2019:

Tabela 1 – Tabela da Evolução da Taxa de Desemprego  
**Evolução do número de desempregados**

Em número de desocupados no trimestre móvel



Fonte: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/05/31/desemprego-recua-para-125percent-em-abril-diz-ibge.ghtml>

Desta forma, que os avanços da globalização e da tecnologia e o aumento das crises econômicas, ambos aliados ao discurso neoliberal e à desenfreada busca pelo lucro, são responsáveis pelos problemas sociais enfrentados pela sociedade, como o desemprego, a precarização da mão de obra, a informalização dos postos de trabalho e a exclusão social.

Diante do exposto, pode-se perceber que o texto constitucional de 1988 apresenta, por meio do artigo 7º, uma proteção reforçada para os empregados, com definição de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

No entanto, em 2017, com a edição da Lei nº 13.467, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, consideráveis alterações para as relações de trabalho são aprovadas, propiciando um questionamento de normas e dividindo opiniões, como já expresso anteriormente, tendo em vista que para

empregadores houve a expectativa de redução de encargos trabalhistas perante uma crise econômica nacional, que gera a noção de avanço social, mas para outra parte essa situação se apresenta como um retrocesso em direitos trabalhistas, perante o marco histórico de luta dos trabalhadores, pela garantia de dignidade no trabalho, especialmente, diante dos inúmeros aspectos que foram propiciando proteção do empregado, uma vez que na relação de emprego é sempre visto como subordinado e hipossuficiente, o que gera a abordagem em questionar se esta reforma era mesmo necessária, aspecto a ser mais bem tratado no próximo tópico.

### 3.3 NECESSIDADE OU MANOBRA DO GOVERNO?

É fundamental que se tenha cautela para avaliar a Reforma Trabalhista, de modo que não sejam anulados os direitos trabalhistas já conquistados. Neste sentido, vale lembrar que o que está em pauta são novas flexibilizações, que devem ser vistas como uma forma de assegurar a sobrevivência das empresas e não como uma brecha para que o Governo ou empresários reduzam as garantias trabalhistas. De acordo com Duarte (2017):

É preciso averiguar se a situação econômica das empresas está realmente ruim, se os prejuízos são grandes, ou se o problema é apenas a queda nas vendas. É comum que alguns empresários atribuam as culpas dos fracassos unicamente aos funcionários e anulem suas responsabilidades, bem como não é raro que aproveitem um cenário de crise financeira mundial para reestruturar suas organizações.

O posicionamento do Governo é o de que a Reforma Trabalhista tem o propósito de gerar empregos, assegurar a segurança jurídica. Além disso, pontua também que a medida buscou consolidar direitos, já que nenhum desses foi revogado, apenas aprimorado.

Dentro desse enfoque, a regulamentação de alguns assuntos que até a Reforma eram julgados com base em entendimento jurisprudencial surge como forma de segurança jurídica, garantindo que demandas semelhantes não tenham resultados divergentes e, dentro dessa mesma linha de raciocínio a abordagem

até o momento é de que com essa situação ocorra uma minimização de processos, sendo possível desafogar o Poder Judiciário.

No que se refere à segurança jurídica, a flexibilização, no entendimento do Governo, foi necessária, pois era a única forma de alcançar um crescimento econômico contínuo, capaz de garantir o mais importante dos direitos do trabalhador, que é o de ter um trabalho.

No entanto, não é justo que a conta da crise econômica, cujo maior responsável é o próprio Governo, seja paga apenas pelos trabalhadores. Mesmo que a Reforma se apresente como uma necessidade frente aos percalços econômicos, essa não pode deixar de ser enquadrada como uma estratégia capitalista, uma vez que beneficia o empresário e reforça a condição do trabalhador como indivíduo submetido ao Estado, confirmando e aumentando a desigualdade social.

Por meio da flexibilização, o Governo promove sua tentativa de reduzir o desemprego, já que essa flexibilização de contratos promoveria o fortalecimento do negociado em detrimento do legislado, ou seja, dando maior ênfase às relações empregador-empregado, nas quais as negociações devem ser positivas para ambos os lados (DUARTE, 2017).

Talvez, a Reforma Trabalhista pudesse trazer resultados benéficos para países desenvolvidos, entretanto, para compreender que esta proposta não serve como uma solução para o desenvolvimento do Direito do Trabalho basta analisar as características econômicas, políticas, sociais e culturais do Brasil.

Em resumo se pode expor que a reforma trabalhista surgiu como necessária, mas ainda paira a dúvida de que muitos pontos modificados pela legislação podem não atender a sua finalidade, causando efeito adverso, ou seja, as alterações podem acabar trazendo insegurança jurídica, especialmente, perante direitos que surgem flexibilizados ao dar a prevalência do negociado sobre o legislado.

Dentro desse contexto, a Reforma de 2017 será analisada a partir do discurso do legislador.

### 3.4 REFORMA TRABALHISTA E O DISCURSO DO LEGISLADOR

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a lei que altera a legislação trabalhista denominada de Reforma Trabalhista de 2017 e foram introduzidas grandes inovações em relação aos direitos dos trabalhadores, afetando substancialmente as relações trabalhistas, a justiça social, a economia.

A questão, mesmo depois de aprovada a lei, está deveras longe de ser pacificada, haja vista que o consenso sobre o assunto vai contra a reforma nos moldes que foi realizada. Das críticas menores estão as que afirmam que o tempo de maturação para proposta tão importante não foi respeitado, além do fato de que não houve o necessário debate social sobre o tema. A Reforma foi aprovada rapidamente. As críticas mais severas incidem sobre a natureza da Reforma, natureza esta que pode ser vista analisando o discurso do legislador e a legislação.

Contudo, no dia 14 de novembro de 2017, depois da lei ser aprovada, o Presidente da República estabeleceu a Medida Provisória nº 808, a fim de adaptar e mudar o referido dispositivo ainda mais, o que gerou maior instabilidade jurídica, social e econômica.

Então, este item investiga as transformações conforme o princípio do não retrocesso social, não importando se as modificações na lei trabalhista foram ou não afetadas pela crise econômica, apesar do recente quadro econômico do Brasil. Embora a necessidade de flexibilização realmente exista, a justificativa para a Reforma Trabalhista foi a urgente demanda em corrigir a economia e utilizá-la para gerar empregos.

Assim, no momento de crise econômica, a Reforma Trabalhista pareceu ser necessária, uma vez que foi seguido o exemplo de vários países, que ao adotarem uma Reforma Trabalhista, dessa decorreu a estabilidade da economia e declínio da taxa de desemprego.

Aqui será analisado se o texto que foi aprovado cumpre a promessa e se, aliado a esta análise, o objetivo foi realmente o supracitado, ou seja, a promoção do emprego, do salário e da cidadania por meio do trabalho e da “modernização” da legislação, promovendo direitos sociais.

Esses direitos já são previstos na Constituição de 1988, mas se diz que é o sistema legal brasileiro que tem a responsabilidade de garantir os direitos sociais:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

Ressalta-se que, por esses direitos já estarem presentes no texto constitucional, e pelo fato de todo o sistema jurídico ser regido por esse texto, entende-se que esses direitos compõem os fundamentos da República Brasileira como um todo.

O Supremo Tribunal Federal já percebeu que o preâmbulo do texto constitucional não tem natureza jurídica e não pode estar sujeito à Constituição, mas rege a ideologia geral da Constituição. Como exemplo, a sentença da Ministra Carmen Lúcia, na ADI nº 2.649, referente à independência jurídica do texto introdutório, é a seguinte:

Devem ser postos em relevo os valores que norteiam a Constituição e que devem servir de orientação para a correta interpretação e aplicação das normas constitucionais e apreciação da subsunção, ou não, da Lei 8.899/1994 a elas. Vale, assim, uma palavra, ainda que brevíssima, ao Preâmbulo da Constituição, no qual se contém a explicitação dos valores que dominam a obra constitucional de 1988 [...]. Não apenas o Estado haverá de ser convocado para formular as políticas públicas que podem conduzir ao bem-estar, à igualdade e à justiça, mas a sociedade haverá de se organizar segundo aqueles valores, a fim de que se firme como uma comunidade fraterna, pluralista e sem preconceitos [...]. E, referindo-se, expressamente, ao Preâmbulo da Constituição brasileira de 1988, escolia José Afonso da Silva que "O Estado Democrático de Direito destina-se a assegurar o exercício de determinados valores supremos. 'Assegurar', tem, no contexto, função de garantia dogmático-constitucional; não, porém, de garantia dos valores abstratamente considerados, mas do seu 'exercício'. Este signo desempenha, aí, função pragmática, porque, com o objetivo de 'assegurar', tem o efeito imediato de prescrever ao Estado uma ação em favor da efetiva realização dos ditos valores em direção (função diretiva) de destinatários das normas constitucionais que dão a esses valores conteúdo específico" [...]. Na esteira destes valores supremos explicitados no Preâmbulo da Constituição brasileira de 1988 é que se afirma, nas normas constitucionais vigentes, o princípio jurídico da solidariedade. [ADI 2.649, voto da rel. min. Cármen Lúcia, j. 8-5-2008, P, *DJE* de 17-10-2008.] (BRASIL, 2017).

Nesta decisão, a relatora também se referiu às respeitadas doutrinas de José Afonso da Silva para explicar o significado da palavra "assegurar" no prefácio. Em outras palavras, o Estado deve promover esse valor efetivamente. Se a lei não pode entrar em vigor, não faz sentido implementá-la.

O valor social do trabalho e a livre iniciativa fazem parte dos princípios básicos elencados na Constituição de 1988, especificamente no artigo 1º, inciso IV. Estes princípios servem como fundamento para a Carta Magna e devem ser a base para todas as ações estatais e individuais.

Esses princípios básicos, chamados princípios políticos e constitucionais por Silva (2006, p. 93-94), consistem em decisões políticas básicas incorporadas nas normas que se encaixam em um sistema constitucional positivo. O autor confirma que tal princípio é a união ou matriz de todas as outras normas constitucionais, citando a ordem jurídica interna ainda explicada por Canotilho.

No mesmo caminho, Bulos (2011) afirma que a Constituição do Estado é conduzida pelos princípios constitucionais básicos. Nesse sentido, o autor entende que:

Quando a Constituição menciona os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ela expressa que é neste primado que se funda a ordem econômica, reconhecendo o trabalho do sujeito em relação à economia de mercado, esta que é capitalista. Para significar os valores sociais do trabalho, a Carta Magna priorizou a intervenção estatal na economia (BULOS, 2011, p. 308-309).

Já foi mencionada a relação entre direito do trabalho e economia, o papel que este desempenha no primeiro e as condições necessárias para promoção e desenvolvimento. Por uma questão de curiosidade, de acordo com os ensinamentos de Silva Neto (2013, p. 317), o fundamento da valorização do trabalho, feita pela primeira vez em 1946, sendo a previsão da base de avaliação do trabalho e deve ser harmonizada com a livre iniciativa. Portanto, deve ser compatível com o trabalho que é a fonte da realização física, moral e espiritual dos trabalhadores.

Cabe mencionar que, conforme a Constituição de 1988, em seu artigo 6º, o direito do trabalho é um direito fundamental:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, art. 6º).

Vários dos direitos fundamentais, sobretudo os sociais, estão em normas programáticas, o que significa que tanto as regras quanto os deveres do Estado para assegurar estes direitos estão descritos nas disposições.

Compartilhando a mesma percepção é que Silva Neto (2013, p. 790) afirma que os direitos sociais são direitos dirigentes fundamentais, isto é, determinam a elegibilidade da provisão relacionada ao trabalho com o Estado.

Observa-se, então, que não se pode entender o direito do trabalho unicamente como um direito social constitucional, pois se trata de um direito fundamental que deve ser assegurado pelo Estado, com base na livre iniciativa e na liberalização do trabalho. Além disso, esses direitos precisam estar em harmonia com a ordem econômica em vigência.

A Constituição Federal da República de 1988, no ano de sua promulgação, instituiu o denominado princípio da vedação, também chamado de “efeito cliquet”. De acordo com este princípio, não são legítimas as modificações que violem os direitos básicos garantidos.

Portanto, como o direito básico é essencial à dignidade humana, todos os Poderes devem manter essa disciplina. Deve-se notar que os princípios se aplicam plenamente aos direitos sociais. Em estudo de Konrad Hesse, em 1978, que desenvolveu uma teoria de irreversibilidade, a proibição do princípio da retirada social é encarado de forma embrionária, como aponta Mizuta (2014). Sobre esse princípio da vedação ao retrocesso social, a autora cita o trabalho de Ingo Sarlet:

Para Ingo Wolfgang Sarlet, o princípio que proíbe o retrocesso social está intimamente vinculado ao Estado de Direito e à sua ideia de segurança jurídica. Não se pode proteger a dignidade dos indivíduos em um cenário de instabilidade jurídica. Neste sentido, os direitos precisam ser protegidos, pelo menos em sua essência, de medidas retroativas e/ou retrocessivas. Assim, independente das condições econômicas, políticas ou sociais, o Estado não pode violar esses direitos, nem por omissões e nem por atos, impedido, desta forma, de ferir a dignidade da pessoa humana (MIZUTA, 2014).

Com efeito, a Constituição de 1988 menciona tal princípio de forma implícita, no entanto, nos Tribunais nacionais, ele já foi tratado como legal.

Assim, estão também ligados ao princípio da segurança jurídica, pois não podem voltar atrás, ou seja, não podem retornar à situação inicial socialmente desvantajosa para a dignidade humana (SANTOS, 2012). É essencial declarar

que isso não é um direito absoluto, mas na prática deve haver um equilíbrio entre princípios e regras

Além disso, reproduzindo a ideia de Canotilho, Santos (2012), que afirma que o princípio da vedação ao retrocesso social é a segurança institucional e um direito subjetivo, e sua não observância violaria o princípio da confiança e da segurança jurídica entre os cidadãos. Além disso, há o fato de ser inspirada em doutrinas estrangeiras, especialmente, portuguesas e alemãs.

O autor acrescenta que tal princípio é uma segurança aos direitos sociais básicos, auxiliando na proteção da legitimidade não só das regras da Constituição, mas também das consequências lógicas do princípio da efetividade máxima das normas constitucionais.

Além disso, ressalta-se que observando as relações socioeconômicas da atualidade, com o aumento da flexibilização dos direitos sociais, nota-se que a doutrina não tem pacificado o princípio da vedação ao retrocesso social. Portanto, o princípio não é tratado como um fundamento definitivo, mas de forma tangencial.

A Lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017, aprovada pelo então Presidente Michel Temer, modificou substancialmente a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990, e 8.212/1991, para adaptar a lei à nova relação de trabalho. O conflito entre opinião pública e opinião legal mudou a essência do controverso direito trabalhista.

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017, seja essa apropriada ou não perante a crise financeira, econômica ou política que o Brasil vive atualmente, em termos de tempestividade, em termos de conteúdo, em termos de localização, divide opiniões. Isto também em função do fato de que o Brasil estava passando (e ainda está) por um momento de crise de hegemonia do Partido dos Trabalhadores, que desde 2002, na pessoa de Luiz Inácio Lula da Silva, foi o partido que dominou o cenário eleitoral na Presidência da República.

Dessa forma, uma grande reforma do direito do trabalho que afetou milhares de trabalhadores era necessária? Caso seja, para quem era necessária? Com relação à primeira questão, alguns argumentam que isso é necessário para estabelecer a reforma econômica e a possibilidade de investimento; outros



afirmam que tal mudança nos moldes como foi realizada foi promovida sem justificativa social.

De acordo com alguns, a legislação trabalhista precisava de uma reforma, pois estava desatualizada e distante da atual realidade, no entanto, a própria existência do direito não pode ser ameaçada pelas mudanças decorrentes da Reforma.

Em termos de localização se deve ter em mente que todos os institutos importados para o Brasil devem ser pesados e adaptados para uma apropriação inteligente e adequada, porque a realidade aqui é distinta daquela dos países Europeus, que passaram por Reformas na legislação trabalhista no sentido de que algumas normas foram propostas e sancionadas.

Tendo em vista os pontos anteriormente destacados, alguns tópicos da integração do direito do trabalho (CLT) foram modificados pela Reforma Trabalhista, e entre esses, questões que tratavam de terceirização, horas extras, regulamentação do trabalho intermitente, demissões por comum acordo, trabalho insalubre para gestantes, teletrabalho, contribuição do sindicato, horas de trabalho na empresa e *in itinere* e período efetivo de normas coletivas.

Outro ponto importante é a violação dos princípios básicos do direito do trabalho como proteção às normas mais favoráveis e às condições mais benéficas (GARCIA, 2017).

Portanto, o fato da Reforma contrariar tais princípios deixa claro que a legislação trabalhista mudou completamente o paradigma e esqueceu os anos de história e de luta que o Brasil experimentou para alcançar este nível de estrutura legal e fundamental, sendo relevante passar a uma análise mais específica dos enfoques expostos pelo legislador.

### 3.5 REFORMA TRABALHISTA: UM RETROCESSO DE DIREITOS

Alguns pontos da legislação trabalhista foram modificados pela Lei nº 13.467, de 2017, sendo que os aspectos mais flexíveis foram fortalecidos. Como já discorrido, entre as questões alteradas estão as que tratam de terceirização, negociação coletiva, emprego em tempo parcial, entre outras. Contudo, os

artigos 7º e 8º da Constituição Federal elencam um conjunto significativo de direitos trabalhistas.

Após recorrer à observação de casos doutrinários acerca dos direitos básicos e comprovar a validade direta de tais direitos nas relações privadas, importa analisar alguns tópicos da Constituição, no que diz respeito aos direitos do trabalho mais básicos, e da Reforma Trabalhista, a fim de investigar se há compatibilidade entre os dispositivos, ou seja, realizar uma análise com o objetivo de apurar se a Reforma Trabalhista fere os direitos fundamentais e, portanto, surge como retrocesso aos direitos conquistados ao longo do tempo.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu a mais recente Reforma do Direito do Trabalho no Brasil. O diploma legal se insere no contexto de um período de recessão, caracterizado por um aumento significativo no número de desempregados no país. Como em todos os países, que enfrentam situações semelhantes, mudanças legislativas estão surgindo como uma resposta à crise econômica, tornando os padrões de trabalho mais flexíveis, em um esforço para conter seu impacto.

No entanto, a maioria dos direitos dos trabalhadores estava exposta na lista básica de direitos sociais na Constituição Brasileira de 1988. Portanto, as questões enfrentadas neste estudo estão relacionadas ao tema dos direitos trabalhistas básicos, que levam em conta a Reforma Legislativa mencionada anteriormente.

O objetivo desse enfoque é visualizar as principais mudanças nos padrões de trabalho trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 e identificar os elementos mais importantes da Reforma Trabalhista. Portanto, compara o tratamento dado aos direitos trabalhistas na Constituição Federal, enquanto se verifica a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores pela lei supracitada.

Para tanto, analisa-se o tratamento doutrinário dado sobre o tema dos direitos básicos no Brasil, bem como a validade desses direitos nas relações privadas. Posteriormente, as mudanças trazidas pelas Reformas com direitos básicos dos trabalhadores estabelecidas na Constituição se baseiam em algumas notas técnicas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho sobre Reforma Trabalhista, e a ADI questiona mudanças legais.

O direito de se opor ao Estado é um direito básico do cidadão. Então, estas medidas restringem a ação estatal e caracterizam um direito subjetivo do indivíduo de que o Poder Público não intervenha em domínio privado. Novais (2010) explica que foi com a Revolução Francesa que o domínio do direito liberal foi estabelecido e sua função é a de impedir interferência arbitrária do Estado no acesso individual aos bens.

No entanto, após a Segunda Guerra Mundial, por causa das muitas atrocidades que caracterizam as disputas de guerra, quase todos os países Ocidentais promulgaram uma nova Constituição social com um catálogo de princípios de defesa opostos contra o Estado. Havia também garantia e direitos das comunidades (MOLINA, 2017, p. 187).

Desde então, os direitos fundamentais não são mais entendidos como limitações ao exercício do Poder político, mas também como direitos subjetivos à prestação do Estado. Como ensina Novais (2010, p. 256):

Proteger a liberdade e a propriedade de uma pequena parcela detentora de recursos e condições de se prover uma vida digna não é o suficiente para o Estado Social. É necessário que ele provenha todos aqueles que estão sob sua jurisdição, incluindo os que só podem contar com suas próprias habilidades e com os recursos fornecidos pelo livre mercado, mas que, mesmo assim, abandonados, não conseguem atingir as condições básicas de existência e, conseqüentemente, desfrutar da liberdade.

Portanto, apresenta-se a teoria jurídica, a teoria da unificação dos direitos básicos. A análise feita ao longo do trabalho apenas reconhece o direito básico como uma coisa única, ou seja, a implicação do direito fundamental no caso específico é apenas porque esse direito sobre liberdade ou direito social. Cada direito básico é analisado, especificamente, em termos das doutrinas apresentadas.

Primeiro, os direitos sociais são assumidos como direitos fundamentais. Essa percepção não é um problema para os cidadãos brasileiros, pois a Constituição Federal já identificou direitos sociais no texto da categoria de direitos básicos, como já mencionado. Por exemplo, nos EUA, em que não existe tal resposta constitucional, esse debate ainda está ocorrendo, mas no caso do Brasil já existe outro dilema.

Como os direitos sociais são direitos fundamentais, o que acontecerá a seguir? Os direitos sociais devem ter o mesmo tratamento que o direito de

liberdade? Como deve uma nação agir diante dessa consciência? É preciso uma nova abordagem dos direitos fundamentais para essa consagração? Se não há distinção na Constituição Federal e não há hierarquia entre esses direitos, como se concentra a ordem constitucional?

A análise a ser feita não começa com os critérios de que o direito tratado é de liberdade ou social. Novais (2010) apresenta a convicção de que, no estudo dos direitos fundamentais, todo direito ou obrigação desse decorrente é examinado e que é dada atenção para as diferenças em sua natureza, estrutura e condicionamento.

Cada direito é analisado da seguinte forma. O direito em questão é declarado na Constituição como uma ordem absoluta ou como um princípio relativamente indeterminado? Se consagrado como uma ordem absoluta, o nível de poder vinculante do Poder público também é absoluto, e o controle judicial é perfeito. Se a ordem é relativamente indecisa, há espaço para considerar o Poder público e menos controle judicial. A discricionariedade judicial respeitosa é completa.

No entanto, no caso de proteção, o cumprimento das obrigações, por parte do Poder público é menor, pois está sujeito a reservas politicamente apropriadas ou oportunas. Além de reservas politicamente adequadas ou oportunas, o Estado tem a sua disposição, por isso, no caso de promoções ainda menores, reservas financeiramente possíveis. É um direito positivo ou negativo? Esta abordagem só é considerada se os direitos em questão forem comandos relativamente indeterminados.

Nesse sentido, visto que se trata de uma ordem absoluta, o descumprimento dos requisitos descritos na Constituição, neste caso, representa uma violação dos direitos fundamentais, não importando se o direito é positivo ou não.

Se o direito é negativo e o Estado restringe o acesso a esse direito, então o controle judicial, neste caso, é uma justificativa da aplicação de uma reserva que seja politicamente apropriada ou oportuna e economicamente viável. Se a lei é positiva se deve primeiro saber que existem várias maneiras para o Estado cumprir seu dever de agir. Portanto, existem algumas instruções absolutas. Há sempre coisas a fazer sobre a realização dos direitos fundamentais. Nesses termos, o Estado é sempre omitido. É por não fazer "A" em vez de "B", fazendo "X", e não fazendo "X + Y". Este é um resultado natural de direitos positivos.

Portanto, o controle judicial sobre as ações do país nesses casos será muito limitado.

Dessa forma, em suma, a primeira questão levantada é se o direito de derivar de um contrato de trabalho é considerado uma ordem absoluta ou um princípio relativamente instável. Ao responder a esta declaração se pode entender qual deve ser o nível de controle judicial em uma relação de emprego.

O inciso IX, do artigo 7º, da Constituição de 1988, demonstra que a remuneração para os trabalhadores noturnos é maior do que a compensação para o dia. Não há espaço para discricionariedade aqui. Existe um comando absoluto. O controle judicial está completo e, assim, se irá realizar outra análise em mais detalhes. Serão verificadas se as obrigações relativas aos direitos em questão são respeito, proteção ou promoção.

Portanto, uma análise adequada das ações do Poder público, das ações dos indivíduos e da possibilidade de controle judicial em cada caso. Agora, todo indivíduo tem o direito de querer ser contratado ou não. Claramente, a lei não obriga a permanecer no trabalho, quando não quer permanecer no emprego, ou até mesmo não consegue um emprego. Portanto, o Estado deve respeitar esse direito. O controle judicial está completo.

Dessa forma, o Estado deve proteger os salários mínimos de acordo com a lei (artigo 7º, X, CF) e promover a mitigação dos riscos inerentes ao trabalho (XXII). O Estado, à sua disposição, tem reservas politicamente apropriadas ou oportunas do que é financeiramente possível. A gestão judicial diminuirá. Portanto, se o direito em questão é positivo ou negativo, a possibilidade de controle judicial resultante dessa classificação é diferente. Como um direito negativo de expressar a aprovação de acordos coletivos (artigo 7º, XXVI, CF).

Neste caso, é uma ordem absoluta da Constituição. A violação dessa regra resultará na violação dos direitos fundamentais ou é uma lei ativa que reduz os riscos inerentes ao trabalho. O Estado então descarta a reserva politicamente apropriada, oportuna e economicamente viável novamente.

Entretanto, deve-se ter em mente que as relações entre trabalho e gerência são notoriamente privadas. E, como já foi dito, os direitos básicos sempre foram entendidos como limitantes do exercício do Poder Público. Inicialmente, não havia foco nas relações privadas que eram regidas pelos princípios da autonomia privada.

Contudo, como discorre Abrantes (2005, p. 69), seria equivocado considerar um indivíduo como livre frente ao Estado, mas não aos seus colegas. Desse modo, no âmbito do liberalismo, a efetividade do exercício da liberdade está condicionada à regulamentação das relações privadas.

Molina (2017, p. 189) enfatiza duas posições teóricas sobre a efetividade do direito fundamental nas relações privadas. Eficácia direta e imediata com base na Constituição e arbitragem ou eficácia indireta. As disposições gerais do direito civil e o conceito jurídico indeterminado devem ser cumpridos e interpretados, a partir dos princípios constitucionais. Na Alemanha, o Tribunal Constitucional confirmou a reivindicação de validade imediata ou indireta no famoso caso Lüth em 1958.

No entanto, lembrando Molina (2017, p. 195), a Constituição alemã só tem liberdade em seu texto e não há nenhuma disposição para garantir um direito bidimensional ou tridimensional, então a tese sobre eficácia existe uma razão para aceitar diretamente. No entanto, a Constituição brasileira cita uma relação marcante entre direitos sociais e direitos coletivos. Entre esses, o artigo 7º e o artigo 8º contêm os direitos dos trabalhadores. O texto da Constituição iguala os trabalhadores urbanos e rurais, assegura a dignidade dos trabalhadores e, entre outras coisas, fornece compensação, segurança no emprego, licença e direito de associação.

Na Constituição, em seu §4º, IV do artigo 60, estipula-se, ainda, que não é possível discutir revisões que possam abolir os direitos e garantias básicos. Nesses termos, dada a dedicação constitucional desses direitos em documentos constitucionais, os documentos de validade moderada ou indireta não parecem ser ideais para o tratamento de questões trabalhistas no Brasil.

Abrantes (2005, p. 131) afirma que não há nenhuma coincidência entre o conteúdo essencial que não pode se desviar da natureza da Lei Básica e o conteúdo de suas cláusulas gerais. Por essa razão, esse autor defende a validade direta ou imediata do direito fundamental a um relacionamento privado e, de acordo com o autor, é a proteção da liberdade do indivíduo contra poderes privados, que está assemelhado ao poder estatal.

Molina (2017, p. 202) defende a teoria intermediária como a mais apropriada para lidar com questões trabalhistas, e o juiz ou intérprete deve prestigiar a mediação legislativa ou normas coletivas. Se houver algo

inconstitucional, deve examinar a situação da autonomia real entre as partes na relação de trabalho.

A noção de aplicação imediata e direta do direito fundamental nas relações privadas foi adotada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da RE nº 201.819. A lei brasileira apoia a posição de que as relações trabalhistas são diretamente afetadas pelos direitos fundamentais, então, ao observar as alterações legislativas decorrentes da Lei nº 13.467/2017, não se pode desconsiderar o texto constitucional para investigar se os direitos estão sendo respeitados ou não. Para Molina (2017, p. 209):

Várias leis editadas a partir de um viés neoliberal são vistas como constitucionais no direito trabalhista, mesmo aquelas que flexibilizam direitos, como é o caso das terceirizações, do banco de horas, etc. A constitucionalidade está vinculada ao respeito do legislador aos direitos fundamentais nas relações do trabalho ao mediá-los com os princípios da liberdade empresarial, iniciativa privada e sistema capitalista de produção. A regra editada só deixará de ser aplicada quando houver inconstitucionalidade, ou seja, uma desproporcionalidade na restrição elaborada pelo legislador. Nestes casos, valerá a Constituição.

Em outras palavras, o autor afirma que há espaço para considerar mudanças legislativas, levando em conta possíveis restrições aos direitos fundamentais. No entanto, a tese de Molina não é fiel ao fato de que a Suprema Corte aprovou a tese da eficácia direta. Portanto, a liberdade das negociações das partes ou o direito de restringir o trabalho parlamentar é limitado no texto da Constituição. Esta regra é inconstitucional se mudanças legislativas ou acordos de negociação coletiva violarem o direito trabalhista básico especificado na Constituição.

A lei trabalhista nasceu como uma resposta à crise trabalhista de capital. Como Sússekind (2010, p. 7) aponta, o direito do trabalho está emergindo como o produto da resposta do século XIX à exploração de trabalhadores assalariados por empreendedores.

Essa definição mostra a legitimidade sociológica, na qual se baseia o direito do trabalho. Portanto, a legislação trabalhista está intimamente relacionada aos fatores sociais, especialmente, fatores econômicos. Dado que é facilmente comprovado pelo método de comparação.

Nos países Europeus, como França, Portugal, Itália e Espanha, a flexibilização trabalhista decorreu, sobretudo, da crise econômica que os assolou

entre 2008 e 2009. Na situação, os altos índices de desemprego levaram a medidas de flexibilização com vistas à geração de novos postos de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira mostrou as especialidades acima desde sua criação. Delgado (2015) apresenta, em seu trabalho, três etapas históricas que constituem o processo de promulgação do direito do trabalho. Essa periodização, que esse autor propôs, ajuda a entender como funcionam as relações de trabalho e por que essas funcionam. O primeiro estágio é o das manifestações precoces ou esparsas e dura até 1988, o ano da abolição da escravidão, em 1930 o ano da era Vargas.

O movimento trabalhista permanece menos pressionado e mais propenso a se organizar e ter direitos, pois a presença de trabalhadores é mais pronunciada no setor de cafeicultura e os setores industriais e de serviços ainda não estão plenamente desenvolvidos.

A noção de um Estado não interventivo é generalizada, permitindo que o próprio mercado crie regras que governam as relações da classe trabalhadora. A primeira lei de apoio à classe trabalhadora é promulgada, por exemplo, para regulamentar o trabalho de menores e abolir a tipificação de greves como crime.

O segundo estágio é o de institucionalização e inclui o período de 1930 a 1988, quando a Constituição Democrática foi promulgada. Nesse estágio, o Estado estabeleceu a legislação trabalhista e começa a refrear as reivindicações dos trabalhadores de autonomia. Modelos de trabalho corporativos e autocráticos estão sendo implementados. Em 1943, todas as questões de direito trabalhistas já promulgadas na lei foram reunidas em uma norma: a união do direito do trabalho.

A transição democrática é o terceiro estágio, que teve a promulgação da Constituição de 1988 como marco inicial. A partir de então, o texto constitucional passou a reger todas as leis trabalhistas, sendo que os direitos fundamentais dos trabalhadores estão assegurados em seu preâmbulo.

As ordens passam então por ausências integrais do Estado, devido ao momento de total regulação e controle total e, finalmente, à chegada de uma nova Constituição democrática e garantida. Em outras palavras, cada conexão política ou econômica decidiu como apresentar a legislação trabalhista.

No entanto, após um período de relativa estabilidade econômica e política, o Brasil enfrenta uma nova crise econômica que vem à tona em 2015, em



que o desemprego sobe até atingir 13%. Portanto, havia um total de 14 milhões de pessoas desempregadas neste país. A resposta não será diferente da apresentada nos países Europeus.

Em novembro de 2017, a legislação trabalhista brasileira sofreu grandes alterações a partir da Lei nº 13.467, que modificou mais de 100 pontos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), entre esses, o que versava sobre trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 1974), sobre o Plano de Custos Previdenciários (Lei nº 8.212, de 1991) e sobre o FGTS (Lei nº 8.036, de 1990).

Dentro desse enfoque, o caminho para assimilar a realidade da Reforma Trabalhista é verificar se as mudanças que dessa decorrem feriram algum direito básico constitucional dos trabalhadores. O Ministério Público do Trabalho, inclusive, contestou algumas Reformas que, segundo tal órgão, violavam esses direitos fundamentais.

Assim, perante a necessidade de uma discussão mais abrangente dos aspectos constitucionais dessas mudanças legislativas, há várias provocações sobre o tema da Reforma Trabalhista.

No que diz respeito ao trabalho intermitente, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em seu art. 443, ganhou, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, uma nova redação: “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 2017, art. 443).

O terceiro parágrafo do mesmo dispositivo define o trabalho intermitente:

§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 (BRASIL, 2017, art. 443, §3º).

Inovação traz para a formalidade formas de trabalho que já existiam informalmente. A maior diferença no tratamento do trabalhador comum em comparação com o tratamento de trabalhadores intermitentes é a recompensa. O primeiro é pago pelo tempo disponível para o empregador, mas este não é pago apenas pelos anos de serviço que realmente trabalharam. O Ministério Público,

em nota técnica publicada, argumenta que o sistema de trabalho intermitente é inconstitucional, e aponta em outras discussões.

O Ministério Público do Trabalho levanta que o funcionamento social da propriedade é ferido pelas mudanças sugeridas pela Reforma, haja vista que a acumulação de lucros não pode ser a única serventia das empresas, sendo necessário que exista harmonia entre este propósito e o respeito à dignidade dos indivíduos que trabalham.

Assim, a proposta está em desacordo com os princípios destacados no texto constitucional, entre esses, o já mencionado princípio da dignidade, apresentado no artigo 1º, inciso III, da função social da propriedade, no artigo 170, §3º, e da avaliação social do trabalho, no artigo 1º, inciso IV, e artigo 170, *caput*. No entanto, não apenas estes princípios são afetados, uma vez que, por não assegurar o pagamento de uma indenização mínima, também contradiz as previsões do artigo 7º, inciso IV.

No Supremo Tribunal Federal (STF), as ADIs nº 5806, nº 5826 e nº 5829 questionam a constitucionalidade dos trabalhos intermitentes. A ação já está sob controle e aguarda o veredicto. Como o Ministério Público do Trabalho (MPT) assinala, o artigo 7º, §4º, da Constituição garante aos trabalhadores um salário mínimo como um direito fundamental e uma garantia mínima de dignidade. A norma em si é o comando absoluto da Constituição. Não há espaço para avaliação pelo Poder Executivo ou pelo Legislativo. Portanto, o controle judicial é pleno.

Ademais, como explicado anteriormente, há influência direta entre os direitos básicos e as relações privadas. Desse modo, ainda que as disposições da Constituição sejam feridas pela emenda legislativa, o direito básico aos salários mínimos também é afetado. Neste sentido, a única conclusão possível é pela inconstitucionalidade desse aspecto da reforma.

O princípio das normas mais favoráveis é um dos princípios distintivos do direito trabalhista que foi negociado no Legislativo. Segundo esse, quando existe controvérsia entre normas que se referem a um mesmo direito, aquilo que for mais benéfico aos trabalhadores deve prevalecer.

Então, os acordos coletivos e tratados que buscavam conquistar melhores benefícios aos funcionários já seguiam a legislação e a doutrina. Houve, no entanto, o acréscimo do artigo 611-A na legislação, que define as situações em

que o negociado tem mais valor do que o legislado, mesmo que isso envolva a redução dos direitos dos trabalhadores.

O mencionado artigo traz 15 itens e, entre esses se encontram disposições acerca de trabalho em ambiente insalubre, banco de horas, troca de férias etc. O Ministério Público do Trabalho, por meio de nota técnica, discorre sobre esta seção proposta pela Reforma:

Não seria equivocada afirmar que a seção pontua questões que estão diretamente relacionadas à segurança e a saúde dos empregados, e as mudanças propostas trazem consequências físicas e biológicas. Neste sentido, permitir que as alterações ocorrem sem respeito aos parâmetros legais será prejudicial ao trabalhador, que estará mais exposto a condições perigosas para sua saúde (2017, p. 98).

Novamente, os direitos trabalhistas fundamentais são eficazes nas relações privadas e não podem ser reprimidos por qualquer vontade coletiva. O agente de barganha continua a ser restringido pela Constituição, mesmo que preveja a liberdade de negociação. A Reforma também acrescentou um terceiro parágrafo ao artigo 8º:

§3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 2017, art. 8º, § 3º).

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXV, garante o livre acesso à Justiça do Trabalho, direito que é evidentemente violado por essa disposição, tornando-a inconstitucional.

Para o imposto sindical, a Lei nº 13.467 de 2017 alterou o texto dos artigos 545, 578, 579 e 582 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). A contribuição sindical da natureza do imposto, mais conhecida como "imposto sindical" do empregador, que antes independentemente de ter sido imposta à força a todos os empregados na categoria anteriormente classificada como sindicato. Só é deduzido da remuneração do empregado no momento da sua pré-aprovação. Essa mudança, sem dúvida, terá um impacto significativo na agregação de sindicatos. O valor arrecadado para este imposto sindical atingiu R\$ 3,18 bilhões em 2015. Assim, é a principal fonte de renda para mais de 11 mil

sindicatos espalhados pelo Brasil. O Supremo Tribunal Federal, contudo, ratificou o fim da contribuição sindical obrigatória.

#### 4 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Ao longo do trabalho já se tem exposto que a Reforma Trabalhista de 2017 surge com um enfoque de desmonte no que se relaciona com direitos sociais e trabalhistas, que haviam sido conquistados pelo povo brasileiro por meio de normas protecionistas. Diante dessa constatação, este capítulo se dedica à exposição de uma análise mais detalhada de pontos que podem ser vistos como prejudiciais aos direitos conquistados pelos trabalhadores.

A exposição desses aspectos da Reforma Trabalhista demonstra que tal alteração de direitos buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas que já eram desenvolvidas pelo mercado de trabalho, bem como possibilitar que novas opções fossem propiciadas para os empregadores em busca de manejar a força de trabalho de acordo com as necessidades empresariais.

Nessa linha de raciocínio, a Reforma tenta ajustar um padrão de regulação do trabalho de acordo com as características de um capitalismo contemporâneo, por ser assim exposto em fortalecer a autorregulação do mercado e submeter o trabalhador a uma insegurança diante da ampliação da liberdade do empregador de determinar as condições de contratação, bem como o uso da mão de obra e a remuneração que se aplica ao trabalho.

Diante dessa condição expressa, a Reforma não se refere unicamente ao conteúdo de regulamentação, mas tal legislação aplica em seu foco também as instituições do trabalho, que podem interferir na aplicação e na materialidade dos direitos. Com base nessa exposição se pode verificar que, por um lado, se tem a indicação de descentralização do processo de definição de regras aplicadas para a relação de emprego, que decorrem de condições internas da empresa, ou seja, a noção da individualização do contrato de trabalho em negociação para alcançar melhor remuneração; por outro lado ocorre, com isso, uma tentativa de esvaziamento de poder da organização sindical, vista como entidade de classe, que tende a predominar em organização que se articula com interesses da empresa.

Essa nova forma de expressar a norma decorre de um padrão de regulação social que se associa com as características do capitalismo, proporcionando situações desfavoráveis aos trabalhadores, que apesar de

avanços que a sociedade econômica tem realizado em capacidade de produção de bens, a correlação de forças acaba sempre pendendo para o mais forte, ou seja, o capital nas mãos do empregador, transformando o trabalho cada vez mais em um labor em contraposição da realização humana de uma dignidade decorrente dessa atividade.

Nesse sentido, passa-se a seguir a análise de aspectos que podem ser vistos como vulneráveis na legislação da Reforma Trabalhista.

#### 4.1 PONTOS DE VULNERABILIDADE NA REFORMA TRABALHISTA

Toda legislação possui pontos vulneráveis, porém como a Reforma Trabalhista foi escrita às pressas, alguns pontos não foram revisados corretamente, propiciando o que se pode verificar como pontos vulneráveis.

De acordo com Luiz Carlos Amorim Robortella (2010), através da revalorização dos contratos civis, com o resgate do diálogo entre o direito civil e o do trabalho, condição contrária a que ocorreu depois da Revolução Industrial, a maioria das instituições, cuja responsabilidade é preservar os direitos sociais dos trabalhadores se manifestaram contrárias. Segundo Marcelo Braghini (2017, p. 59):

O Ministério Público do Trabalho emitiu, no fim de janeiro de 2017, a nota técnica nº 2, que apontava a evolução da precarização do mercado de trabalho em decorrência da crise econômica que se iniciou nove anos antes, quando o contrato de trabalho por tempo integral começou a ser progressivamente substituído pelo de tempo parcial, corroborando para a intensificação das desigualdades sociais e econômicas. Essas desigualdades, no contexto brasileiro, já são evidentes e, com a proposta de contrato parcial integral apresentadas no PL nº 6.787, de 2016, e PLC nº 38, de 2017, elas poderiam ser aumentadas. No caso, o número de horas semanais passaria de 25 para 30 horas, enquanto, de acordo com a CF, em seu art. 7º, inciso XIII, o padrão geral permanece em 44 horas por semana.

Assim, destaca-se a perspectiva traçada no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*, relatório citado na nota técnica do MPT mencionada, apresentando na Europa o fechamento de 3,3 milhões de postos de trabalho em

tempo integral, com a abertura de 2,1 milhões de postos em tempo integral, denotando o movimento inexorável de precarização dos níveis de proteção social por intermédio da legislação trabalhista, o que até então, nos termos do relatório, não ocorria no Brasil, especialmente, diante da sensação irreal de pleno emprego criada ao final do Governo do Presidente Lula (BRAGHINI, 2017 p. 59).

Cabe destacar que nesse relatório foi ressaltado o círculo vicioso entre os níveis de emprego e de consumo, o que traduz o baixo crescimento econômico, em que existe o entendimento de que os níveis de emprego não estão ligados diretamente com a pseudomodernização da legislação trabalhista, eufemismo capaz de absorver a sua mera precarização, lembrando que para o crescimento econômico, é necessária a existência de distribuição de renda, o qual tem grande respaldo pela legislação trabalhista, capaz de manter a própria coesão do "contrato social" definido por Rousseau (BRAGHINI, 2017, p. 59).

O Congresso Nacional viveu grandes debates acerca da Reforma Trabalhista, tendo como foco o argumento de que a modernização da regulamentação do trabalho ajudaria a aumentar as ofertas de empregos, destacando que há uma ligação entre os níveis de empregos e as questões macroeconômicas, sobretudo, em um contexto da globalização. Arion Sayão Romita (2008) atenta ao fato que não se pode superestimar o papel do Direito do Trabalho como potencializador da geração de empregos.

O emprego de maior flexibilidade na legislação trabalhista não é capaz de, por si só, criar novas vagas de emprego, haja vista que, embora possa muito, o Direito do Trabalho não consegue tudo. Em um cenário de capitalismo, a quantidade de trabalhadores ocupados, ou seja, a taxa de emprego, costuma corresponder às demandas dos sistemas de produção. Desse modo, nenhum empresário contrataria mais funcionários unicamente, porque houve flexibilização, tendo em vista que a presença desses novos empregados precisa ser útil, da mesma forma que um empregador não deixaria de contratar um trabalhador extremamente imprescindível por conta da rigidez da lei.

Dentro desta mesma concepção da precarização do patamar civilizatório mínimo, a nota técnica nº 1, emitida pelo Ministério Público do Trabalho, de 23 de janeiro de 2017, salienta a flagrante inconstitucionalidade da jornada de trabalho intermitente sustentando, na lógica perversa da remuneração atrelada às horas efetivamente trabalhadas, dessa forma, sem qualquer ajuste prévio a respeito do

quantitativo prévio de horas a serem cumpridas no mês, dispositivo que denota flagrante inconstitucionalidade diante do comprometimento do "mínimo existencial", levando a quebra de harmonia entre capital e trabalho, reconhecendo este último como um mero insumo produtivo, em total descompasso com a Declaração da Filadélfia, adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1994, que estabelece como princípio institucional no item I, "a": "o trabalho não é uma mercadoria" (BRAGHINI, 2017, p. 61).

Dentro da teoria do risco do negócio existe a contrapartida, ou seja, em caso de o negócio dar certo, deve esse ter "lucro", violando assim diversos dispositivos constitucionais, sendo esses: i) artigo 1º, inciso III, d a CF: dignidade da pessoa humana; II) a artigo 1º, IV c/c artigo 170, caput, da CF: valor social do trabalho; e III) artigo 170, inciso III, da CF, tratando da Função Social da Propriedade.

Cabe destacar o posicionamento do Ex-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Almir Pazzianotto, para quem o contrato intermitente apenas regulamentaria o chamado "bico", uma realidade existente na sociedade; contudo, conforme o relatório aprovado na Comissão de Assuntos Econômico (CAE), no Senado Federal (6.6.2017), pelo Relator Ricardo Ferraço, houve então sugestão de veto ao trabalho intermitente, como forma de evitar que o projeto retornasse à Câmara dos Deputados diante da apresentação de uma emenda.

Além disso, a Reforma permite a adoção do contrato intermitente, como se pode ver no artigo 443, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Neste ponto, diz-se que se deve considerar todo aquele cuja prestação de serviço subordinado não é contínua, o que vale para qualquer tipo de atividade – exceto a do aeronauta, que possui legislação específica. De acordo com a norma, o contrato será feito por escrito e sua legitimidade depende da obediência às regras dispostas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), artigo 452-A (BRAGHINI, 2017).

Para Arion Sayão Romita (2008, p. 44), a proteção do emprego não é transferida para a empresa, mas assumida pelo Estado por meio de um amplo programa de proteção do emprego, capaz de preencher as lacunas do modelo justralhista autônomo de flexibilização do mercado do trabalho, alinhados com programas de capacitação profissional que desenvolva o conceito de



"empregabilidade", de forma que não haja confusão com meras iniciativas assistencialistas, alinhado com o amadurecimento do movimento sindical, com foco em objetivos mais amplos e de longo prazo, que não se confundam com as meras campanhas salariais.

Dessa forma, depreende-se que os outros países que recorreram à flexibilização das normas trabalhistas não alcançaram resultados positivos, indicando que o argumento de que essa medida trará novos postos de emprego para o Brasil seja equivocado, observando os exemplos mundo afora, em que os trabalhadores de outras nações colheram apenas prejuízos com tais ações. No caso, a flexibilização traz mais força aos empregadores e os empregados, com menor poder de barganha nas negociações, saem perdendo.

Entre as alterações mais relevantes propostas pela Reforma Trabalhista está o acréscimo do artigo 611-A na CLT. O referido dispositivo versa sobre a predominância dos acordos coletivos em detrimento da lei:

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 - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XIV - enquadramento do grau de insalubridade; XV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XVI - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XVII - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XVIII - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017, art. 611-A).

Como se pode ver, os incisos I, II, X e XI objetivam a flexibilização das normas sobre a jornada de trabalho, e os incisos V, IX, XIV e XV, a maior flexibilidade no que diz respeito à remuneração. No entanto, além de tratar

desses dois assuntos, também pretende limitar a função da Justiça do Trabalho na análise dos acordos coletivos, em uma tentativa de fazer valer a maior legitimidade do negociado sobre a lei.

Observa-se que no primeiro parágrafo do artigo destacado se afirma que a disposição acerca do conteúdo dos acordos não é de responsabilidade da Justiça do Trabalho, cabendo a esta unicamente a verificação de sua compatibilidade aos elementos juridicamente formais. Já no segundo parágrafo se encontra uma forma de evitar a prática comum da Justiça do Trabalho em invalidar os acordos por vício de negócio jurídico. No caso, o dispositivo diz que não haverá nulidade dos acordos decorrentes da falta de contrapartidas pela retirada de direitos legais (CARVALHO, 2017).

Aquilo que não é passível de negociação está disposto no artigo 611-B. Tais itens são aqueles mencionados pela Constituição de 1988: normas de segurança, saúde e higiene, licença maternidade, férias, etc. O mencionado artigo apresenta um parágrafo único, com a pretensão de impedir que cláusulas de acordo coletivo que envolvam jornadas excessivas de trabalho sejam anuladas pela Justiça do Trabalho, apesar desta condição afetar a saúde, a segurança e a higiene dos funcionários. A seguir, o texto do parágrafo único:

“Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas com normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 2017, art. 611).

Ressalta-se que os malefícios ao trabalhador ficam ainda mais evidentes quando os dispositivos são analisados em conjunto. Por exemplo, o trabalho de gestantes em atividades de grau mínimo e médio de insalubridade é permitido pelo artigo 394-A – exceto em casos de atestado médico. Entretanto, no artigo 611-A, inciso XII, dispõe-se que o enquadramento da insalubridade é passível de negociação, portanto, o resultado é o aumento da possibilidade de mulheres grávidas exercerem suas funções em condições de insalubridade de grau máximo. Contudo, vale ressaltar que, recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF) afirmou a inconstitucionalidade da norma que possibilitava que mulheres gestantes e lactantes exercessem atividades em local insalubre, fato que, inclusive, comprova os danos da Reforma Trabalhista.

## 4.2 DA FLEXIBILIZAÇÃO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Outro ponto bastante relevante na Reforma Trabalhista é a alteração da rescisão contratual, a qual possui bastantes alterações, tanto em âmbito individual como coletiva, além de criar uma nova rescisão, a qual é chamada de rescisão de contrato recíproca.

Antes da Reforma, os funcionários com mais de um ano de serviço não precisavam homologar a rescisão no Ministério Público do Trabalho ou no Sindicato. Após a medida, o artigo 477 foi alterado e perdeu os seus parágrafos 1º, 3º e 7º, extinguindo a exigência de defensor público, Juiz de paz ou representante do Ministério Público durante a homologação com esses funcionários, nas situações em que o empregado não dispunha de recursos para custear um advogado, assim como já não existia mais o acesso à assistência gratuita ao trabalhador. Então, se o funcionário dispuser de meios, pode levar um advogado particular para as homologações, que podem ser realizadas na própria empresa (CARVALHO, 2017).

Sobre este ponto, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 89) pontua:

Com a revogação dos parágrafos 1ª, 3º e 7º do art. 477, a homologação perdeu sua importância. Antes, era obrigatória a homologação sindical ou por outros órgãos municipais, na ausência do sindicato. Poderiam contestá-la sobre diversas perspectivas, o que contribuiu com sua derrocada. Por meio da Súmula 41 – cancelada – e da Súmula 330 – que precisa ser revista –, o TST se esforçou para disciplinar a homologação, no entanto, não alcançou sucesso. Durante seus 70 anos de existência, a norma acumulou fracassos, uma vez que o objetivo era o de assegurar eficácia liberatória geral à ação de homologação sindical. A revogação da homologação era fundamental na reforma trabalhista de 2017, não apenas para promover a desburocratização, mas para criar a possibilidade de homologação do acordo extrajudicial rescisório na Justiça do Trabalho, por efeito de jurisdição voluntária.

Ainda, o §4º teve uma alteração, passando a incluir como meio de pagamento da rescisão a possibilidade de uso de transferência bancária para conta corrente ou conta salário, o texto não diz, mas se espera que possa ser feita por Transferência Eletrônica Disponível (TED) ou Documento de Transferência (DOC), uma vez que o contrário, um simples comprovante de depósito pode não ter a liquidez necessária, uma vez que em cheque poderá haver demora, bem como depósito por envelopes em autoatendimento,

demorando em compensação. Assim se recomenda para que o empregador não utilize esses métodos com depósitos em cheques, uma vez que pode extrapolar os 10 (dez) dias para a quitação, destacando que 10 (dez) dias também tem sido o prazo para quitar a entrega das guias para o Fundo de Garantia e do Seguro-desemprego (SILVA, 2017, p. 89).

Cabe observar o artigo 477-B, no que se refere à rescisão do contrato. Segundo o dispositivo, a adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PVD) fica associada à efetiva e irrevogável quitação dos direitos resultantes da relação empregatícia. Essa foi uma mudança muito questionada, pois incentiva não só o descumprimento das normas do trabalho, como o oferecimento de PDVs de valores inferiores aos corretos, valor que vários trabalhadores acabam aceitando por conta de suas condições de necessidade e por receio da morosidade da Justiça trabalhista.

Art. 477-B Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017, art. 477-B).

As dispensas individuais são igualadas às coletivas no texto do artigo 477-A, eliminando a exigência de prévia formalização de acordo coletivo ou autorização por parte do sindicato. Neste ínterim, o artigo 507-B estabelece que:

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017). Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017, art. 507-B).

O presente artigo 477-A, com total discricionariedade sobre as demissões coletivas permitidas, aliada à possibilidade da existência de termo de quitação anual, gerou muitas críticas e tem gerado preocupações, uma vez que existe certo estímulo para os empregadores não cumprirem a legislação, bem como pode ocorrer que os sindicatos pressionem os trabalhadores a abrirem mão de direitos em troca de empregos (CARVALHO, 2017, p. 88).

Ainda sobre a rescisão, o artigo 484 versa sobre a rescisão de contrato recíproca:

Art. 484. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. §1º. A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. §2º. A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) (BRASIL, 2017, art. 484-A).

A grande preocupação gira em torno de empregadores se aproveitarem da alteração da negociação, podendo não cumprir as obrigações trabalhistas, podendo forçar os empregados por meio de sindicatos ou pela própria empresa a dar quitação nos termos de rescisão.

#### 4.3 DA RESTRIÇÃO DA JUSTIÇA GRATUITA E DIFICULDADE AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma das maneiras de flexibilizar ainda mais a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) foi a alteração do acesso à Justiça do Trabalho, buscando restringir os trabalhadores a ingressarem com ações no âmbito do Judiciário trabalhista.

A declaração de pobreza era o suficiente e a solicitação de concessão da Justiça Gratuita eram suficientes para a antiga legislação atender ao pedido. Agora, depois da Reforma, é preciso comprovar a real necessidade desta gratuidade.

Desse modo, para aqueles que recebem 40% do teto da Previdência, há o prognóstico de pobreza. Arredondando o teto para 6 mil reais, número que quase atinge o teto dos benefícios previdenciários de 2019, essa porcentagem representa, então, 2 mil e 400 reais, sendo, praticamente, o “dobro do salário mínimo”, valor geralmente utilizado pelas normas a respeito da concessão da

Justiça Gratuita. Além disso, a fórmula não exige a indexação do salário mínimo, previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso IV, enfrentando grande adversidade nos julgados do Supremo Tribunal Federal (STF), assim como foi o caso do adicional de insalubridade na polêmica Súmula Vinculante n.º 4 (SILVA, 2017).

Acrescenta-se que os pontos envolvendo o pagamento de perícias e dos honorários sucumbenciais, nas situações em que o resultado da ação for negativo ao trabalhador, também merecem destaque e serão debatidos a seguir. São questões que tornam evidente a intenção da proposta em reduzir a quantidade de processos trabalhistas e de desestimular trabalhadores, que possuem direitos de buscarem êxito via Justiça do Trabalho.

#### 4.4 RESTRIÇÃO DE ACESSO À JUSTIÇA GRATUITA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A ordem trabalhista brasileira vivencia grandes alterações por conta da Lei nº 13.467, de 2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista. Este dispositivo trouxe mudanças relevantes para a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), entre essas, a limitação ao acesso à Justiça trabalhista.

A legislação da Reforma dificulta a concessão da Justiça Gratuita, exigindo que o trabalhador comprove condições que indiquem a necessidade do benefício. O artigo 790, antes da Reforma Trabalhista, se apresentava da seguinte forma:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. §1º. Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. §2º. No caso de não pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. §3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que percebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagas

as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família (BRASIL, 2002, art. 790).

Depois das alterações na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) advindas da aprovação da Lei nº 13.467/2017, o mesmo artigo passou a apresentar a redação a seguir:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) (BRASIL, 2002, art. 790). §3º. É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, art. 790, §3º). §4º. O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, art. 790, §4º).

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, art. 790-B).

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, art. 791-A). §4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, art. 791-A, § 4º).

Destaca-se o artigo 790-B, mesmo que a parte goze dos benefícios da justiça gratuita, caso não seja favorável o laudo pericial, a pessoa terá que arcar com os honorários periciais, ou seja, em muitas ações os trabalhadores acabam por desistir de pedidos de insalubridade/periculosidade ou referentes ao pedido de doença ocupacional e acidente do trabalho por uma eventualidade, em caso de laudo negativo ter que arcar com os honorários periciais, aspecto que se

discutirá no próximo tópico, de forma separada, sobre o artigo 790-B da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) da Reforma Trabalhista.

A Constituição de 1988, em seu artigo 5º, inciso LXXIV, dispõe que a assistência jurídica é integral e gratuita, portanto, a Reforma Trabalhista, no que diz respeito ao acesso à Justiça e à gratuidade dessa assistência, fere o texto constitucional, tratando-as como parcial e não como integral. Na prática, tem se tornado comum que, nos casos em que o autor perde em uma perícia, sejam descontados na Ação Principal os valores referentes aos honorários periciais.

Assim, destaca-se um dos maiores prejuízos trazidos por esta Reforma, que é o desincentivo ao litígio, mas sem evitar o conflito trabalhista. Anteriormente, para conseguir acesso à Justiça, o trabalhador precisava apenas solicitar a assistência gratuita mediante uma declaração de condição financeira, realidade que foi transformada, a partir da edição dos artigos 789 e 791-A, os quais estabelecem a exigência de comprovação do pedido, com comprovação de insuficiência econômica e de salário não maior do que 40% do benefício máximo da Previdência Social.

Além do mais, mesmo que o trabalhador consiga acesso à Justiça Gratuita, a esse caberá o custeio das perícias e dos honorários do advogado caso a ação não lhe seja favorável, assumindo uma dívida de dois anos com a União.

Há de se ressaltar que, por conta da Reforma Trabalhista, o reclamante que receber o mínimo de 40% do teto da Previdência Social pode bancar todos os gastos processuais da ação. Como o atual teto é de R\$ 5.839,45, o salário não deve ultrapassar R\$ 2.335,78.

Pontua-se, também, que para o texto anterior do §3º do artigo 790 da CLT, o salário estabelecido para que o indivíduo fosse considerado pobre, no termo da palavra, era no valor de dois salários mínimos. Em 2017, o salário mínimo estava em R\$ 937,00 reais, portanto, a pessoa pobre era aquela que recebia até R\$ 1.874,00 reais.

De acordo com Camargo (2018), é um erro primeiro estabelecer o critério objetivo salarial e, só depois, exigir a comprovação de critérios subjetivos. O autor diz isso porque a legislação não permite que sejam, primeiramente, comprovados os gastos básicos e familiares para, com base nisso, fixar o salário máximo.



Os trabalhadores perdem muito com a Reforma trabalhista, haja vista que os brasileiros pobres ou sem recursos para custear a perícia, os honorários de sucumbências acabam prejudicando seu sustento e o de seu lar para arcar com o processo todo. No caso, eles precisam, necessariamente, comprovar que sua renda não atinge 40% do teto dos benefícios da Justiça Gratuita.

Assim, competirá aos magistrados conceder a Justiça Gratuita, analisando cada caso, conforme Souza Júnior (2017, p. 365):

Por outro lado, incumbirá ao magistrado trabalhista cercar-se de máxima atenção em cada caso concreto, evitando a concessão indiscriminada da justiça gratuita, quicá em benefício de pessoas que verdadeiramente não a merecem. Para tanto, além de operosa diligên cia do juiz, também será importante que a própria parte contrária formule as devidas impugnações e, sobretudo, municie o julgador de elementos probatório convincentes, aptos, pois, a elidirem a presunção de veracidade que decorre das declarações de pobreza citadas, ônus probatório que decerto lhe caberá, como fato impeditivo do direito perseguido (CLT, art. 818, II).

Segundo Camargo (2018), a cidadania e a busca por direitos são feridas com a limitação ao acesso à Justiça. A efetiva cidadania está condicionada a uma ativa e integral participação do sujeito na sociedade, neste caso, criar obstáculos para seu acesso à Justiça é reduzi-lo a um cidadão de segun da classe.

Pon tua-se, também, que se a sen tença for julgada improcedente, o reclamante que não conseguiu o benefício da justiça gratuita deverá custear os honorários advocatícios de sucumbência. No entanto, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 137) explica que ainda existem algumas dúvidas sobre este quesito:

No que se refere à justiça gratuita, a Reforma não considerou dois aspectos importantes: o salário atual e o salário vigente na época do contrato em questão; e o patrimônio imobilizado do reclamante. Entre os órgãos julgadores, estes são pontos controversos muito conhecidos. Pode acontecer – e é comum que aconteça – uma situação em que um indivíduo recebia, na época do contrato questionado, 10 mil reais mensais, no entanto, viver em condição de desemprego na época do processo, o que justificaria que não houvesse confronto do pedido com um salário que já não é mais vigente. O contrário também é possível: a pessoa ganhava 2 mil reais e, atualmente, ter um salário de 6 mil reais, por exemplo. Esta, no caso, pode perder o acesso à justiça gratuita caso alguém denuncie a mudança do salário (já que não é um dado que consta nos autos). Outra situação tem como personagem alguém que recebia um salário de 20 mil reais e, hoje, não tem mais registro em carteira, no entanto, é detentor de bens e possui um padrão de vida elevado. Estatisticamente, este indivíduo está desempregado e sem salário, mas não é pobre. O único critério para a medição da necessidade da justiça gratuita é o salário, comprovado por registro em carteira. O que se observa nos julgados trabalhistas é que há, de modo

geral, uma presunção absoluta de que o trabalhador desempregado está em condição de pobreza, mas, na verdade, o que deveria existir é uma presunção relativa, com admissão de provas que contradigam a alegação de pobreza jurídica. Neste sentido, o simples fato de substituir o modo de aferição – de salários mínimos para porcentagem do teto previdenciário – não promoveu as mudanças necessárias.

Assim, fica claro mais uma vez que o texto da Reforma foi escrito com urgência e sem uma análise profunda, o principal é apenas diminuir os números de ações trabalhistas.

A gratuidade jurídica, portanto, somente será concedida àqueles que comprovarem que o salário recebido não ultrapassa o valor de R\$ 2.335,78 reais, valores para o ano de 2019. As provas, para tanto, serão juntadas nos autos, não bastando a declaração de miséria, o que se mostra mais uma perda de benefícios aos trabalhadores.

#### 4.5 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No dia 11 de novembro de 2017, passou a vigorar a Lei nº 13.467, aprovada em julho do mesmo ano. Esta lei, que é a nova legislação trabalhista, acrescentou o artigo 791-A na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e deu origem aos honorários advocatícios de sucumbência para a parte derrotada em ação trabalhista. A seguir, o texto do referido artigo:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. §1º. Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. §2º. Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. §3º. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. §4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de

insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção (BRASIL, 2017, art. 791-A).

O estabelecido é que a validade dos honorários advocatícios só tem início nas ações instauradas depois da Reforma Trabalhista. Segundo Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 140):

Deixou ainda mais distante o acesso à justiça e o princípio da gratuidade. Enquanto alguns aprovam a decisão e outros se sentem injustiçados, cabe esclarecer que a estrutura do processo do trabalho não se deu desta forma, e isso é fato.

Dessa forma, fica claro que é uma forma de desmotivar e até mesmo restringir, de certa forma, os trabalhadores a ingressarem na Justiça do Trabalho, o procurador deverá informar o trabalhador dos riscos da ação, que se for derrotado haverá sucumbência de 5% a 15% do valor pleiteado na reclamatória trabalhista.

Ainda, caso o juiz deixe de arbitrar os honorários advocatícios devidos pela parte vencida, apenas poderá ser por ação autônoma possível sua cobrança (CPF, artigo 85, §18), na própria Justiça do Trabalho. Ainda, pode o advogado interessado opor embargos de declaração para complementação do julgado para estipulação dos seus honorários, evitando, assim, a necessidade de propositura de nova ação judicial para este único fim (JUNIOR, 2017, p. 377).

#### 4.6 NOVA FORMA DE CONTRATO

Neste momento da pesquisa, outra mudança decorrente da Reforma Trabalhista será abordada: a criação do teletrabalho ou *home office*, ou seja, a função exercida pelo empregado, mas fora da empresa. Essa atividade pode ser realizada em qualquer ambiente externo à organização, como em algum escritório compartilhado por prestadores de serviço, na própria residência do trabalhador, locais estes que podem ou não estar localizados na mesma cidade, Estado ou país da empresa contratante.

Antes da Reforma, o empregado teria direito a horas extras, intervalos, entre outros pagamentos que serão mencionados mais adiante, no entanto, são verbas que não receberão mais por conta da flexibilização.

Traz-se uma rápida definição do teletrabalho ou *home office*, sendo que é aquele realizado longe da empresa ou do escritório, realizado a distância, muitas vezes em domicílio, podendo ser de maneira integral ou até mesmo periódica, através das novas tecnologias, como: celular, internet, notebook, tablets, entre outros.

A Lei nº 13.467, de 2017, criou o art. 75-B, segundo o qual o teletrabalho é aquela atividade desempenhada em local externo às dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação:

Art. 75. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B da CLT. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, art. 75-A e 75-B).

Portanto, o teletrabalho é o serviço prestado para o empregador, no entanto, sua realização acontece em qualquer ambiente que não seja a empresa, não importando se é na casa do empregado, em algum escritório, ou mesmo em outra cidade, Estado ou país.

Depreende-se, então, que é um trabalho realizado à distância por meio do uso da tecnologia, visto que dispositivos como a internet, celulares, computadores, entre outros, permitem que a atividade aconteça fora das dependências da empresa. Sobre esse assunto, Bratefixe Junior (2017) dispõe:

No Brasil, o teletrabalho é uma forma de trabalho que vem ganhando força, sobretudo nos campos em que a presença física do empregado não é essencial para que sua função seja executada. É uma modalidade comum em grandes metrópoles, haja vista que, nas cidades grandes, o deslocamento exige tempo, o que aumenta o estresse e diminui a produtividade.

Claramente, o teletrabalho é a forma de a empresa buscar diminuir os custos, transferindo o trabalhador para sua residência, muitas vezes, remunerando-o por produção.

Ressalta-se que a primeira economia para o empregador será com itens como uniforme, refeição, transporte e equipamentos físicos que seriam utilizados pelos empregados – telefones, cadeiras, computadores, etc., ou seja, os gastos fixos significativos de qualquer empresa, que mantém os postos de seu trabalho dentro de suas dependências. Além disso, haverá a redução do desgaste físico e mental dos trabalhadores, que não terão que enfrentar o trajeto de ida e volta ao serviço.

#### 4.7 HORAS EXTRAS SEM PAGAMENTO EM "HOME OFFICE"

Como já mencionado anteriormente, a legislação trabalhista do Brasil passou por grandes transformações a partir da aprovação da Lei nº 13.467/2017. Entre as mudanças está a adição do inciso III, no artigo 62 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Este dispositivo criou o que se entende como uma terceira categoria de trabalhadores, sendo que estes não possuem direito a horas extras, intervalos e nem adicional noturno. É o que se pode ver quando o inciso coloca que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo.

Neste sentido, os trabalhadores que executam suas funções fora das dependências de seus empregadores e os que exercem cargo de confiança ou gestão não estão submetidos ao controle de jornada de trabalho e, em consequência, não poderão receber verbas decorrentes de horas extras, intervalos e adicional noturno. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1023):

Já enquadrava o teletrabalho na situação - tipo aventada pelo art. 62, I do texto celetário, colocando-o ao lado do tradicional trabalho no domicílio e do novo trabalho no domicílio, chamando também de home-office. Segundo o referido autor, o teletrabalho pode se jungir ao home-office, "mas também pode se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia, celular, etc.)

Desse modo, empregado e empregador devem negociar e formalizar tudo aquilo que será utilizado pelo trabalhador para a realização do serviço, incluindo gastos com telefone, internet e energia elétrica. Essa formalização será dada via contrato de trabalho.

Importa destacar, também, que existe a possibilidade de se fazer o controle de jornada nesse caso, conforme explica Juliana Herek Valério (2017):

O regime de teletrabalho não implica, necessariamente, o não controle da jornada de trabalho pelo empregador. A norma descreve que a empresa poderá enviar ao contratado o valor correspondente ao custeio de manutenção do ambiente em que este realiza seu trabalho e, ainda assim, controlar sua jornada de trabalho, podendo exigir, inclusive, que o trabalhador compareça às dependências da empresa sem que esse ato desconfigure o teletrabalho ou que demande o pagamento de horas extras. A regra é que, predominantemente, o trabalho precisa ser executado em ambiente externo à empresa.

Garantias trabalhistas e previdenciárias ao empregado, como o Fundo de Garantia, férias, 13º salário e depósitos de INSS serão mantidas. Reitera-se que os benefícios perdidos são o de adicional noturno, intervalos e horas extras, por conta do não controle da jornada de trabalho.

Para ser considerado teletrabalho, o mesmo deve ser realizado em maior parte fora do local de trabalho, conforme Raphael Miziara (2017):

Conforme a Lei, existem duas condições para que a prestação de serviço seja enquadrada como teletrabalho. A primeira é a da exigência da execução do trabalho em ambiente externo à empresa, senão em sua totalidade, em sua maioria. No entanto, essa aferição é complexa, haja vista que não há controle do tempo trabalhado, já que o inciso III do art. 62 exclui esta categoria do capítulo que disserta sobre a duração do serviço.

As organizações têm recorrido a esta modalidade de trabalho com vistas à redução de gastos e para flexibilizar o ambiente de trabalho. É muito comum que as empresas incentivem o seu quadro de funcionários à prática do Home Office, objetivando a não obrigação de custeio de horas extras, adicionais noturnos e intervalos.

Importa ressaltar que a execução do serviço em casa não oferece vantagens apenas ao empregador, mas também aos próprios trabalhadores. Para o primeiro existe a diminuição de gastos, como já tratado anteriormente e, para os funcionários, há o benefício de exercer suas funções no conforto de seus lares e de não precisar enfrentar o trânsito. O tempo que se economiza não

realizando o trajeto casa-trabalho-casa é aproveitado para aumentar a produtividade.

Em relação ao teletrabalho se deve lembrar que o empregador continua vistoriando o empregado, embora seja através dos meios de informática, celular, e da própria produção. Sabendo dessa forma quanto o empregado tem trabalhado, podendo fazer uma média de produção por produto, tendo ciência de quanto tempo tem gasto em labor em sua residência.

Veja-se a análise de Antonio Umberto de Souza Junior, quanto ao inciso III do artigo 62 da CLT:

É muito comum que o funcionário que faz home office trabalhe e produza mais do que aqueles que exercem suas funções nas dependências da empresa. Em resumo, o regime constitucional de proteção à duração do trabalho não será anulado pela circunstância do trabalho à distância a partir do uso de tecnologias. Para tanto, será fundamental a criação de um esquema de trabalho que não tenha nenhum tipo de controle, empregando a mesma condicionante mencionada aos trabalhadores externos comuns (SOUZA JUNIOR, 2017, p. 97).

O inciso III do referido artigo será descaracterizado caso o serviço não seja executado na residência do contratado. De acordo com Raphael Miziara (2017):

Portanto, o teletrabalho não é descaracterizado nas situações em que algumas atividades específicas de responsabilidade do teletrabalhador exigem sua presença na empresa. O importante é que a maior parte do tempo de trabalho seja realizada em ambiente externo às dependências do empregador. Caso contrário, este funcionário será incluído no capítulo referente à duração do trabalho.

Dessa forma, o ponto desfavorável é que o teletrabalhador poderá ser cobrado por produção, muitas vezes trabalhando mais que os trabalhadores que estão na empresa, e que podem receber as horas extras, intervalos e o próprio adicional noturno, e até recebendo subordinação, tendo o empregador de forma indireta acompanhando a jornada diária do trabalhador em sua residência. Veja a conclusão de Antonio Umberto de Souza Junior sobre o tema:

Então, muito embora o inciso III tenha sido adicionado ao artigo 62 da CLT, a Justiça do Trabalho, quando acionada precisa realizar um exame detalhado sobre o contrato de trabalho, a fim de verificar a possibilidade de haver jornada extraordinária, caso se constate o uso indevido do sistema ou se der para estimar a jornada cumprida (SOUZA JUNIOR, 2017, p. 159).

Assim, cabe notadamente entendimento de que houve supressão no direito dos trabalhadores que exercem o teletrabalho, uma vez que não terão direito aos intervalos intra e interjornadas, adicional noturno, e horas extras, podendo ser cobrados por produção, laborando muitas vezes mais do que os trabalhadores que estão na empresa, porém percebendo menos.

Dentro dessa linha de raciocínio se pode verificar que o fundamento e princípio da isonomia entre as partes surgem quebrados, uma vez que o trabalhador que já se encontra em situação de desigualdade ainda fica refém de possibilidades de conseguir manter-se trabalhando.



## CONCLUSÃO

Em toda a amplitude do trabalho se buscou abordar a temática vinculada com os direitos fundamentais ligados com as relações de trabalho, especificamente, em confronto com a Reforma Trabalhista, analisando em uma perspectiva evolutiva a forma como os direitos direcionados aos trabalhadores têm passado por modificações.

A atividade humana sempre se vinculou com o trabalho, sendo esse inicialmente entendido como função menor na sociedade, e aos poucos passa a ter relevância ao ser mudada a percepção de sua importância tanto para o ser humano de forma individual como para a sociedade.

No entanto, as primeiras formas de relação do homem com o trabalho ainda se centravam na visão deste como necessidade e ocorria a exploração das potencialidades do homem, por meio do trabalho artesanal, em uma produção de pequena escala, com foco na sobrevivência da pessoa e da família, passando posteriormente a um enfoque de comércio com a constituição de cidades e movimento de mercadorias.

Como resultado da evolução da sociedade, o trabalho passa a ser desenvolvido como produção em escala, tendo como foco maior a produtividade e divisão de tarefas, para que cada trabalhador pudesse exercer uma função e se faz a incorporação da produção de massa, sendo também período em que ocorre nova configuração na relação do homem com o trabalho.

Nessa sequência, ocorre um processo de modificação social e constituição de uma sociedade que tem foco no capital, gerando relação de emprego, em que os homens passam a ser remunerados pelo serviço realizado de forma subordinada. Por consequência, os termos do contrato de trabalho passam a ser estabelecidos tendo em vista a condição de autonomia das partes e liberdade contratual, mas também surgem as divergências perante a discrepância de forças entre as partes, gerando a necessidade de construção de normas para que essa relação fosse considerada mais equilibrada, uma vez que predominava o poderio do mais forte sobre o mais fraco, o que permite dizer que a legislação trabalhista decorre de fator fundamental para a promoção da cidadania.

Diante dessas relações desiguais na relação de trabalho, tendo em vista que o Estado não intervia na relação de trabalho, se verificou que existia uma falsa liberdade, fazendo com que fosse intensificada a necessidade de legislações para regulamentarem e dar suporte para as relações de trabalho.

Assim, o crescimento do modelo capitalista de produção, que passa a ser intensificado ao longo do século XX, ajuda na construção de pressupostos que propiciam a construção de normas e de uma Justiça do Trabalho, na qual a relação desigual entre o empregado e o empregador se apresenta como intrinsecamente injusta.

Nesse sentido, o direito do trabalho nasce frente a esses debates que abarcavam questões políticas, econômicas e sociais, tendo como principal objetivo assegurar que houvesse equilíbrio social, por meio da garantia dos direitos sociais e trabalhistas em benefício dos empregados e das atividades intervencionistas do Estado, em busca de maior crescimento socioeconômico, que restringiu a autonomia da vontade e o liberalismo contratual.

Dentro dessa linha de raciocínio, o texto pôde demonstrar que a Justiça do Trabalho tem como base o pressuposto sobre a relação necessária de tutela do Estado, e que essa se desenvolveu a partir de inúmeras circunstâncias, que se configuraram em legislação trabalhista, que tem como foco tutelar o trabalhador em proteção e segurança jurídica.

Tendo exposto essas considerações, relevante dizer que o Brasil tem vivenciado, ao longo dos últimos anos, um movimento de alterações nas relações de trabalho, especialmente perante os direitos sociais e trabalhistas, situação que culmina com a edição, em 2017, da Lei nº 13.467, sendo essa denominada de Lei da Reforma Trabalhista, perante as modificações que apresenta para a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), propiciando alterações que têm sido entendidas como de supressão de direitos dos trabalhadores.

Dentro desse enfoque, o texto discorreu sobre a condição imprescindível dessa reforma e o discurso que perpassa tal necessidade perante condições sociais, econômicas e políticas, especialmente, perante o argumento de que era essencial modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo em vista a crise econômica que o país vivenciava e ainda vive e que, de certa forma, tem a relação trabalhista imputada como um de seus fatores, diante da noção de que tal

legislação se encontrava retrógrada perante o movimento de globalização e havia necessidade de flexibilização dos contratos da relação de trabalho.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho como reflexo de modificações na sociedade deve propiciar avanços e assegurar um núcleo mínimo de direitos trabalhistas, que acompanhem o mercado moderno, por meio de formas mais flexíveis de trabalho, mas que não impliquem a precarização das condições de vida do trabalhador, tendo em vista que esse precisa contar com segurança para sua relação de trabalho.

Assim, o texto discorre sobre as questões que se vinculam com a Reforma Trabalhista, demonstrando que as modificações propostas acabam por restringir a possibilidade de acesso dos trabalhadores aos direitos que, historicamente, estavam amparados pelo Estado.

Atualmente, a globalização do mercado de trabalho, que reflete a alta competitividade em todas as áreas, tem sido usada como argumento para a necessidade de diminuição de custos com produção, e o contexto brasileiro atual tem sido marcado por uma alta taxa de desemprego, decorrente não apenas das precárias relações trabalhistas, mas também de uma economia fragilizada perante o desenvolvimento de tecnologias, que em diversos setores propiciam a substituição do trabalho humano ou estabelecem a implantação de novas formas de relação de trabalho, suprimindo direitos para o trabalhador.

Dentro desse contexto social, econômico e político ocorre a aprovação da Lei nº 13.467 de 2017, denominada de Lei da Reforma Trabalhista, vista assim como lei que expressa retrocesso para os direitos e conquistas sociais que decorrem de uma forma de ampliação do avanço do capitalismo industrial.

Importante ressaltar que as modificações legais propostas estão em curso e podem, inicialmente, ser analisadas como opostas aos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, em função de que as alterações trabalhistas têm como foco desregulamentar e flexibilizar relações de trabalho e de emprego, representando uma alteração paradoxal do Direito do Trabalho promovida pelo Estado e que não corresponde ao que se tinha em expectativa.

Dessa forma, a pesquisa em seu desenrolar procurou responder o questionamento que a esta deu origem, demonstrando que a Reforma Trabalhista de 2017 não tem atendido cabalmente o princípio de proteção ao trabalhador que, de forma histórica, é constituído como protetor da relação de trabalho, e da forma

como se configurou tal reforma, esta propiciou retrocessos para a Justiça do Trabalho na medida em que atua contra o princípio de proteção das relações de direitos conferidos ao trabalhador.

Partindo de um enfoque que pressupõe como base para as relações de trabalho, na sociedade atual, as questões sociais, econômicas e políticas, a Reforma Trabalhista de 2017 tenta em exposição de novo espírito do Estado, menos centralizado, e mais preocupado com eficácia e bem-estar da comunidade como um todo, trazer para as normas trabalhistas uma noção de flexibilização, e essa ao ser direcionada para as relações de trabalho, busca propiciar condições de estabilidade e de crescimento e inclusão social, aspectos que nenhum ordenamento jurídico poderia propiciar em função de avanços sociais, mas que precisam ser permeados por leis, o que permite dizer que uma reforma nos moldes que se apresentou não surge como viável para atendimento da atual conjuntura de relações de trabalho.

Nessa mesma linha de raciocínio, as modificações legais acabam por impedir o acesso do trabalhador a uma justiça, tendo em vista os ônus que passaram a ser aplicados ao serem restringidas garantias como a justiça gratuita, bem como preconizando pagamento de custas do processo, de perícias, quando necessárias, e de honorários caso a ação não lhe seja favorável, o que demonstra que a cidadania conquistada em uma participação integral e ativa do indivíduo na sociedade se apresenta fragilizada por meio da criação de obstáculos a que consiga efetivar seus direitos.

Dentro desse enfoque foi possível demonstrar que as alterações preconizadas pela Reforma Trabalhista acabaram por gerar maior grau de dificuldade para o acesso à justiça, especialmente, por ser alterada a presunção legal de que se tem uma distância entre as partes da relação trabalhista, em uma perspectiva material, em que se pressupõe que sejam isonômicas as relações que de forma histórica nunca foram, uma vez que não basta dizer que todos são iguais perante a lei para que tal aspecto realmente seja efetivo.

A Reforma Trabalhista, diante do exposto, acaba por propiciar maior distanciamento da justiça por parte do trabalhador, que deixa de ser amparado, quando a própria legislação que o deveria acolher estipula dificuldades para o correto acesso aos seus direitos, aspecto pelo qual se pode demonstrar que existe um retrocesso legal configurado pelas alterações, que acabam por não

acolher a noção de que a função tutelar do Direito do Trabalho está em propiciar suporte para esse trabalhador e não criar mais obstáculos para que possa acessar seus direitos.

A noção que se pressupõe como fundamental dentro da área do Direito do Trabalho, ou seja, a tutela de direitos dos trabalhadores se apresenta ameaçada pelas alterações da Reforma com os novos parâmetros fixados em tornar rigorosos os critérios de concessão do acesso à justiça gratuita para questões que se relacionem com as relações de trabalho.

Dentro dessa mesma abordagem, as alterações legais de âmbito trabalhista acabam por criar um paradoxo social perante os direitos fundamentais e essenciais que de forma gradual haviam sido conquistados em garantia de uma justiça especializada como a do trabalho.

Por meio de alterações que acabaram por impedir o acesso formal à jurisdição dos trabalhadores se verifica também a redução do seu alcance para o trabalhador, conforme o trabalho demonstra e propicia que as alterações signifiquem um retrocesso sob o ponto de vista de concretização de direitos, sobretudo, quando se analisa a modificação do acesso à própria Justiça do Trabalho, considerando que a garantia de ingressar à jurisdição acaba dificultada, manifestando-se da mesma forma na consideração de desigualdades que são patentes entre os litigantes.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Lisboa: Coimbra, 2005.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: Material, processual e legislação especial**. 13. ed. Coleção de Direito Rideel. São Paulo: Rideel, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emendas Constitucionais de Revisão. **Diário oficial da União**. Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. Lei nº 10.537, de 27 de agosto de 2002. Altera os arts. 789 e 790 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943, sobre custas e emolumentos da Justiça do Trabalho, e acrescenta os arts. 789-A, 789-B, 790-A e 790-B. **Diário oficial da União**. Brasília, 27 ago. 2002.

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 nº 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. **Diário oficial da União**. Brasília, 13 jul. 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria-Geral da República. **PGR: Restrição à gratuidade judiciária prevista pela reforma trabalhista é inconstitucional**. 28 ago. 2017. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/pgr-restricao-a-gratuidade-judiciaria-prevista-pela-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>. Acesso em: 01 jul. 2019.

BRATEFIXE JUNIOR, Antônio Carlos. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. Convergência Digital. 11 maio 2017. Disponível em: <https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&UserActiveTemplate=mobile%252Csite&inford=45151&sid=15>. Acesso em: 08 mai. 2019.

BRITEZ, Sandro Gill. **Algumas considerações acerca da lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI264260,71043-Algumas+consideracoes+acerca+da+lei+1346717+Reforma+trabalhista>. Acesso em: 22 nov. 2017.

BULOS, UadiLammêgo. **Direito Constitucional ao alcance de todos**. 3. ed. rev. e atual. de acordo com a EC n. 66, de 13-7-2010. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAMARGO, Guilherme Pessoa Franco de. **A reforma trabalhista e a justiça gratuita**: O trabalhador brasileiro como subcidadão. 23 fev. 2018. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10558/A-reforma-trabalhista-e-a-justica-gratuita-o-trabalhador-brasileiro-como-subcidadao>. Acesso em: 19 abr. 2019.

CARPENA, Heloísa. **Abuso do direito nos contratos de consumo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Revista Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**, Brasília, Ministério do Trabalho: IPEA, ano 23, n. 63, p. 81-94, out. 2017.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução do direito do trabalho no mundo e no Brasil**. Jusbrasil, 2013. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 18 ago. 2019.

CONTINENTINO, Marcelo Casseb. **Proibição do retrocesso social está na pauta do Supremo Tribunal Federal**. 11 abr. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-abr-11/observatorio-constitucional-proibicao-retrocesso-social-pauta-stf>. Acesso em: 01 jul. 2019.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Sarah. **A flexibilização das leis trabalhistas**: Seus limites, riscos e consequências para a sociedade. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://sarahduarte99.jusbrasil.com.br/artigos/458475580/a-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-seus-limites-riscos-e-consequencias-para-a-sociedade>. Acesso em: 20 ago. 2019.

FAUSTO, Boris. **A crise dos anos vinte e a revolução de 1930**. O Brasil republicano, Coleção: História Geral da Civilização Brasileira. Rio de Janeiro: DIFEL, 1978, v. 2.

FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930**: História e historiografia. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1976.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Substitutivo da reforma trabalhista**: Retrocesso social e afronta aos direitos dos trabalhadores. Genjurídico, 18 abr. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/04/18/substitutivo-da->

reforma-trabalhista-tetrocesso-social-e-afronta-aos-direitos-do-trabalhadores/. Acesso em: 01 jul. 2019.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

JOHNS, André. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Jus, out. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52759/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas>. Acesso em: 20 ago. 2019.

JORNAL DA RECORD. **Reforma trabalhista promete diminuir desemprego recorde no Brasil**. Youtube, 26 abr. 2017, (3m41s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=if6mAnowJfw>. Acesso em: 15 jul. 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: Entenda pon to por pon to**. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Grazielle Cabral; MELEK, Marlos Augusto. **Reforma trabalhista em 60 minutos**. Curitiba: Estudo Imediato, 2017.

LOWBLONY. **Reforma trabalhista: O que pensa a grande imprensa, TV Globo, Band, Record e a TVT do Trabalhador**. Youtube, 08 out. 2017, (2m7s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hq3SKkLi4es>. Acesso em: 15 jul. 2019.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. **Flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil**. Âmbito Jurídico, 01 abr.2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-75/flexibilizacao-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 09 dez. 2016.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Parte geral. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Parte geral. 2. ed. São Paulo: LTr, 1980.

MALUF, Sahid. **Teoria geral do estado**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. São Paulo: Athena, 1973.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.



MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais: Eficácia das Garantias Constitucionais nas Relações Privadas – Análise da Jurisprudência da Corte Constitucional Alemã.** São Paulo: USP, 1996.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Notas técnicas.** Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/). Acesso em: 08 maio 2018.

MIZIARA, Raphael. **Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador.** Conjur, 25 jul. 2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 03 maio 2019.

MIZUTA, Alessandra. O princípio da proibição do retrocesso: Uma análise sob a perspectiva do Supremo Tribunal Federal. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 14, n. 1114, 17 mar. 2014. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/261-artigos-mar-2014/6428-o-principio-da-proibicao-do-retrocesso-uma-analise-sob-a-perspectiva-do-supremo-tribunal-federal>. Acesso em: 01 jul. 2019.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade: O futuro do Direito e do Processo do Trabalho.** São Paulo: Lumen Juris, 2017.

MONTESQUIEU, Charles-Louis de Secondat Barão de. **Do espírito das leis.** São Paulo: Abril Cultural, 1979.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho.** 7 ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 40 ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais: Teoria jurídica dos direitos sociais enquanto Direitos Fundamentais.** Coimbra: Coimbra, 2010.

OLIVEIRA, Raphael Rodrigues Valença de. **O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 16 jun. 2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589270>. Acesso em: 05 set 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PASTORE, José. **A agonia do emprego: Investimentos de menos e regulamentos de mais.** Revista LTr, São Paulo, ano 60, n. 01, p. 18-27, jan. 1996.

REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. In: Revista LTr, 61-01/12.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SANTOS, Fabrício Barroso dos. **Teóricos do absolutismo europeu**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/teoricos-absolutismo-europeu.htm>. Acesso em: 18 ago. 2019.

SANTOS, Luciano Roberto Bandeira. **Princípio da vedação ao retrocesso social**. Jus, 21 jul. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22261/principio-da-vedacao-do-retrocesso-social>. Acesso em: 01 jul. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por Artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2014.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma Trabalhista: 10 (Novos) princípios do direito empresarial do trabalho**. AMATRAIV, 02 maio 2017. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/uncategorised/reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho/>. Acesso em: 01 jul. 2019.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: Retrocesso em 20 pontos**. Jota, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>. Acesso em: 01 jul. 2019.

VENOSA, Silvio do Salvo. **Direito civil: Teoria das obrigações e teoria geral dos contratos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005, v. 2.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

VIANNA. Claudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2008.