UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO PROF. JACY DE ASSIS

ALAN CHURCHIL D'OLIVEIRA

A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS ANTE A NOVA PERSPECTIVA DA AUTONOMIA DE VONTADES INTRODUZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017 NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

UBERLÂNDIA /MG
2019

ALAN CHURCHIL D'OLIVEIRA

A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS ANTE A NOVA PERSPECTIVA DA AUTONOMIA DE VONTADES INTRODUZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017 NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora na Faculdade de Direito Prof. Jacy de Assis da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª. Drª. Juliane Caravieri Martins

UBERLÂNDIA/MG

2019

ALAN CHURCHIL D'OLIVEIRA

A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS ANTE A NOVA PERSPECTIVA DA AUTONOMIA DE VONTADES INTRODUZIDA PELA LEI Nº 13.467/2017 NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Aprovado em: ____/____/_____

Nota: _____

Banca Examinadora:

_____

Professora: Dra. Juliane Caravieri Martins (Orientadora)

_____

Professor: Ms. Michel Evangelista Luz

_____

Mestranda: Cicília Araújo Nunes

Dedico esta monografia a todos aqueles que me mostraram carinho e compaixão e tornaram minha caminhada mais leve, acreditando sempre no meu potencial. Dedico principalmente ao meu pai, minha mãe e meu irmão, por apoiarem minha estadia e meus estudos em Uberlândia, e aos meus amigos por nunca ter me deixado só ao longo de toda minha trajetória universitária, me fazendo sentir em casa.

AGRADECIMENTO

Agradeço aos meus pais (Sandra e Alexandre) e ao meu irmão (Alex) por fazerem o impossível para que eu tenha os meios para conquistar os meus objetivos, sempre me apoiando e me amando ao longo do caminho.

Agradeço a minha orientadora Juliane Caravieri Martins por ter sido muito mais que uma acadêmica, se tornando amiga, acreditando no meu potencial e me fazendo ter animo novamente para continuar a acreditar na pesquisa acadêmica, se doando de forma que muitos não fizerem.

Agradeço aos meus amigos (Juliana, Amanda Alencar, Amanda Queiroz, Thaís, Guilherme, Pedro, Vitória, Sérgio, Giovana, Verônica, Fernando e Paloma) por estarem comigo ao longo desses cinco anos de faculdade me dando força para continuar seguindo no dia a dia, fazendo meus dias mais alegres, por terem me amparado nos momentos mais difíceis e por sempre lembrarem de mim.

Agradeço a Universidade Federal de Uberlândia por ter me oportunizado experiências de vida que nunca antes havia imaginado e ter me auxilio no amadurecimento como pessoa e como estudante.

E agradeço a Deus por ter me ajudado na colheita de bons frutos, me levando a estar aqui hoje.

“As pessoas se convencem
De que a sorte me ajudou
Mas plantei cada semente
Que o meu coração desejou”
Letras, Roupa Nova

RESUMO

O presente estudo analisará de que maneira a “Reforma” Trabalhista subverteu a lógica de proteção ao trabalhador dada pela CLT, fazendo prevalecer a autonomia de vontades sobre a lei, mitigando os princípios justrabalhistas e, consequentemente, precarizando as relações trabalhistas e empregatícias. Por meio da análise da legislação e dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais anteriores a lei 13.467/2017 firmados, o principal objetivo do trabalho é demonstrar como os princípios justrabalhistas são atenuados a partir do estudo de alguns institutos introduzidos pela “Reforma” Trabalhista (trabalho intermitente, empregado hipersuficiente, dispensas coletivas sem participação sindical), apresentando um sobrepujamento da legislação e enaltecimento da autonomia das vontades, atípico ao Direito do Trabalho, e que acaba por esvaziar o sentido de existência da seara trabalhista dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A despeito da promessa de diminuição do desemprego, conclui-se que o intuito é aumentar ainda mais a exploração do trabalho obreiro com a falsa promessa de liberdade contratual, uma vez enfraquecida a força sindical, encontrando-se o trabalhador a mercê do capital. Assim, esse trabalho encontra sua importância perante as possíveis discussões futuras de inconstitucionalidade de tais institutos e da garantia de direitos constitucionalmente previstos aos trabalhadores.

Palavras-chave: princípios justrabalhistas; reforma trabalhista; retrocesso social.

ABSTRACT

The present study will analyze how the Labor Reform subverted the logic of worker protection given by the CLT, making autonomy of the will prevail over the law, mitigating the principles of labor and, consequently, precarious labor and employment relationships. Through the analysis of legislation and doctrinal and jurisprudential understandings previous to law 13.467 / 2017, the main objective of the work is to demonstrate how the principles of work are attenuated from the study of some institutes introduced by the Labor Reform (intermittent work, employee hypersufficient , collective bargaining without union participation), presenting a surpassing of the legislation and extolling the autonomy of wills, which is atypical to Labor Law and ends up emptying the sense of existence of the labor union within the Brazilian legal system. In spite of the promise of unemployment reduction, it is concluded that the intention is to increase even more the exploitation of labor with the false promise of contractual freedom, once the union force is weakened, and the worker is at the mercy of capital. Thus, this study finds its importance in the face of possible future discussions about the unconstitutionality of such institutes and the guarantee of constitutional rights for workers.

Key-words: labour principles ;labour reform; social retrogression.

Sumário

1. INTRODUÇÃO 10

2. OS PRINCÍPIOS JURÍDICOS NO DIREITO DO TRABALHO **13**

2.1.1. Conceito 14

2.1.2. Histórico 15

2.1.3. Distinção entre regras e princípios 18

2.1.4. Funções 20

2.2. Os Princípios Justrabalhistas 21

2.2.1. Conceito 22

2.2.2. Tipologia dos princípios 23

a) Princípios gerais 23

b) Princípios específicos 24

b) 1. Princípio da Proteção 25

b) 2. Princípio da Liberdade Sindical 26

2.3. A importância dos princípios justrabalhistas na efetivação do trabalho digno 27

3. A LEI Nº 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO **30**

3.1. Os direitos sociais trabalhistas na Constituição de 1988 e a vedação ao retrocesso social 30

3.2. Antecedentes da “Reforma” Trabalhista 32

3.3. A Reforma Trabalhista sob a perspectiva ampliativa da autonomia de vontades no Direito do Trabalho 36

4. A MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS A PARTIR DE UMA ANÁLISE DA PREVALÊNCIA DA AUTOMIA DE VONTADES SOBRE A LEI **41**

4.1. O Trabalho Intermitente 41

4.2. O Empregado Hipersuficiente 49

4.3. As Dispensas Coletivas sem a participação sindical 56

5. CONCLUSÃO **62**

REFERÊNCIAS **65**

1. INTRODUÇÃO

Em meados do século XVIII, com a efervescência dos movimentos operários que reivindicavam melhores condições laborais e do pensamento humanístico da Doutrina Social Cristã em defesa de uma ordem social mais justa, iniciou-se uma reflexão crítica sobre o sentido do trabalho para o homem.

Entendeu-se o trabalho como meio integrador e definidor do ser humano e, assim, viu-se a importância da proteção laboral, uma vez que a Revolução Industrial impulsionou a propagação do individualismo liberal e entregou o homem ao capitalismo, havendo acumulação de riqueza nas mãos de poucos às custas da exploração do trabalhador, considerado ilusoriamente livre e transformado em mercadoria descartável e substituível, vendo-se obrigado a vender sua força de trabalho em troca de remuneração pífia que o inseria em condições miseráveis.

Em contraposição a essa realidade, houve a incorporação do princípio da dignidade humana nos sistemas jurídicos internacionais e, consequentemente, a elevação do patamar dos princípios jurídicos e de sua carga valorativa, como forma garantir um trabalho e uma vida digna, com o advento do Pós-positivismo após as Grandes Guerras Mundiais.

Apesar dessa mudança paradigmática, com as crises mundiais que começaram a assolar o mundo a partir das décadas de 1960 e 1970, o trabalho novamente passa por um processo de depreciação, adotando-se medidas neoliberais de desregulamentação e flexibilização de direitos.

É a partir desse recorte temporal que este trabalho tem o intuito de analisar os princípios essenciais do Direito do Trabalho, fonte de embasamento e garantia dos direitos fundamentais, e se e como eles foram mitigados pela Lei 13.467/2017, a chamada “reforma” trabalhista, a partir de uma configuração de como a nova perspectiva da autonomia de vontades nas relações de trabalho afetou tais princípios e, consequentemente, o sistema celetista e a efetivação dos direitos sociais.

Qual seria o intuito da substancial mudança na questão da autonomia de vontades contratual no Direito do Trabalho? Para buscar essa resposta, foram

analisadas três novas figuras jurídicas introduzidas pela lei supramencionada no texto celetista: o trabalho intermitente, o empregado hipersuficiente e as dispensas coletivas sem participação sindical.

Logo, o objetivo geral dessa pesquisa é, a partir da análise dos três novos institutos jurídicos supracitados, evidenciar como os princípios justrabalhistas foram afrontados, embasando-se nos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais em defesa dos trabalhadores.

Especificamente, esse trabalho busca apontar que o negociado sobre o legislado não possui o intuito de dar mais liberdade ao trabalhador e, sim, restringir o obreiro ao alcance de seus direitos, a partir do enfraquecimento das forças sindicais, enriquecendo ainda mais o capital financeiro global.

No primeiro capítulo, enfatizou-se o que são os princípios jurídicos, seu histórico de formação e evolução e sua importância na Ciência Jurídica, especialmente no Direito do Trabalho, elencando aqueles aplicáveis a essa seara e como eles são responsáveis por garantir a dignidade laboral.

No segundo capítulo, como ponte ao objetivo geral da pesquisa, foi retratada a criação da Lei 13.467/2017, vulgo “reforma” trabalhista, aquilo que a antecedeu, em especial a vedação ao retrocesso social instituído pela Constituição Federal de 1988, e seu histórico de criação e implementação do ideário de prevalência da autonomia privada na lei trabalhista.

No terceiro capítulo, buscou-se analisar pormenorizadamente as figuras do trabalho intermitente, o empregado hipersuficiente e as dispensas coletivas sem participação sindical no que diz respeito ao que elas instituíram e como elas conflitam e desrespeitam os princípios trabalhistas.

A relevância de tais posicionamentos é premente ante a necessidade de combate a onda reacionária supressora de direitos em andamento no Brasil que, a despeito da promessa de diminuição do desemprego, até agora, não trouxe nenhum benefício concreto na geração de empregos e na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Com a situação política acalorada no Brasil, é necessário que se defenda os princípios basilares do Direito do Trabalho e sua função tutelar, fomentando o embasamento para as discussões da (in)constitucionalidade da Lei 13.467/2017, realçando a importância do processo hermenêutico jurídico, em especial no que diz respeito ao trabalho do STF como “protetores” da Constituição, e dos Juízes do Trabalho frente à ampla liberdade na direção do processo que possuem (artigo 765 da CLT) mesmo na vigência da “reforma”.

Desse modo, a partir dos métodos dialéticos (contraposição entre tese e antítese), sistemáticos (análise do sistema jurídico como um todo) e dedutivos (do geral para o específico), utilizando-se de bibliografia doutrinária e pesquisa jurisprudencial, observou-se como a nova perspectiva da autonomia de vontades nas relações contratuais trabalhistas, introduzida pela Lei 13.467/2017, mitigou os princípios trabalhistas.

Tal estudo se deu a partir de uma abordagem interdisciplinar de algumas áreas da Ciência do Direito, tais como: o Direito do Trabalho, o Direito Internacional do Trabalho, Direito Internacional dos Direitos Humanos, a História do Direito, a Teoria Geral do Direto, o Direito Constitucional e o Direito Civil, bem como de Ciências afins como a Economia do Trabalho.

Como marcos téoricos, foram utilizadas as obras “**Princípios de Direito do Trabalho”**, de Américo Plá Rodriguez e “**Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**” de Maurício Godinho Delgado.

Por fim, é importante destacar que este trabalho não buscou exaurir os questionamentos porventura oriundos da temática ora analisada, mas almejou contribuir com as discussões acerca da “reforma” trabalhista tão prementes na atualidade.

2. OS PRINCÍPIOS JURÍDICOS NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, como subsistema dogmático presente no ordenamento jurídico brasileiro, é “[...] ramo do Direito positivo, inser[indo]-se no sistema jurídico brasileiro, no sistema de normas cuja unidade é constituída pelo fato de todas terem o mesmo fundamento de validade [...]” (KELSEN, 1987, p. 34, apud FELICIANO, 2013, p.95), que é a Constituição.

Dentro desse subsistema, que encontra consonância com a disciplina constitucional, estão seus fundamentos, seus alicerces, que se dividem entre os princípios, as regras e os institutos jurídicos.

Os princípios possuem um caráter especial dentro desse subsistema, uma vez que “[...] são normas jurídicas de um tipo especial, […] dotados de caráter de fundamentalidade no sistema, […] e proximidade semântica com a “ideia de justiça.” (FELICIANO, 2013, p. 96)

2.1. Fundamentos dos princípios jurídicos

Fundamento é “Base, alicerce” ou ainda “Conjunto de razões em que se funda uma tese, ponto de vista [...]”, conforme prevê o Miniaurélio Século XXI Escolar (FERREIRA, 2004, p. 363).

Nesse sentido, para iniciar o debate sobre os princípios jurídicos dentro do Direito do Trabalho, é necessário que se faça a introdução dos pontos mais relevantes para a compreensão da importância e do desempenho desses princípios (gerais e específicos) no ordenamento jurídico brasileiro.

Para tal fim, buscou-se analisar o conceito de princípio, o histórico sobre a força normativa principiológica, a distinção entre princípios e regras e a função dos princípios no estudo e aplicação do Direito.

2.1.1. Conceito

> Cada princípio constitui uma maneira de harmonizar as normas (regras), servindo para relacioná-las entre si e evitando que o sistema se transforme em uma série de fragmentos desconexos. (RODRIGUEZ, 2015, p. 38)

Concentrando ditames sociais e culturais de um povo, os princípios carregam alta carga valorativa que fomenta a dinâmica jurídica de maneira a incidir e adequar o Direito a realidade desse povo. E muito além do microcosmo do Direito ou da Ciência, os princípios existem ordenando o próprio convívio social e pautando a atuação das pessoas em relação aos grupos sociais.

Nas ciências, de modo geral, princípio é um conhecimento que dá fundamento a outro conhecimento. Contudo, existem diferenças que colocam a Ciência do Direito em uma posição única dentro das outras áreas do conhecimento.

Ao passo que as outras ciências partem de um estudo empírico, de atos e fatos, para sua criação, o Direito se conforma em si mesmo, tendo os princípios um papel de maior relevância, uma vez que o Direito se adequa a valores de determinado momento histórico.

Nas diversas searas do Direito, os princípios possuem significativa importância. Para MIGUEL REALE, os princípios são verdades fundamentais, embasamentos a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema representativo de certa realidade. Podem representar proposições “[...] fundantes da validez de um sistema particular de conhecimentos, com seus pressupostos necessários. ” (REALE, 1987, p. 60)

Nesse mesmo sentido, CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELO apresenta os princípios como verdadeiro “[...] mandamento nuclear de um sistema [...]” irradiando seu significado pela norma e dando-as seu sentido, sendo necessários para o entendimento de todo o sistema, que é harmonizado por eles. (MELO, 2000, p. 747)

Reiterando seu papel na Ciência do Direito, Américo Plá Rodriguez afirma que os princípios “[...] se nutrem de ideais, de valores, de fundamentos sólidos **que não podem ser abandonados**” (RODRIGUEZ, 2000, p. 34, **grifo nosso**).

Tais percepções sobre os princípios encontram-se intrinsecamente atreladas a Ciência do Direito, pois dá sentido ao dever-ser jurídico.

> [...] a premissa orientativa consubstanciada no princípio favorece a correta percepção do sentido do instituto e da regra no conjunto do sistema normativo em que se integra (e também do sentido de outros princípios, é claro). Por essa razão, os princípios, na Ciência Jurídica, não somente preservam irrefutável validade, como se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo (DELGADO, 2015, p. 19).

Dada grande importância a esse tema, é necessário reconhecer a formação dos princípios jurídicos. Para ser considerado um princípio, é preciso que os postulados possuam algumas características. De acordo com *Salwa*, é necessário que:

> a) expressem, em seu conteúdo, as ideias-mestras da política do Estado ou outras ideias de grande importância social e jurídica;
> b) ocupem um lugar central no sistema das normas de Direito {...};
> c) tenham importância fundamental para todo o sistema do Direito do Trabalho, determinando suas principais características e unindo as disposições deste ramo jurídico num todo harmonioso. (SALWA, *apud* RODRIGUEZ, 2015, p. 59)

Desse contexto, é possível observar a existência de diferentes significações para os princípios jurídicos, modificados ao longo da evolução histórica do Direito. Os princípios influem ora no processo de criação da regra jurídica, ora no momento de integrar e interpretar tal norma, ora adquirindo força normativa própria.

2.1.2. Histórico

O estudo sobre a força normativa dos princípios pode ser dividido em três fases, a partir da análise das correntes de pensamento do Jusnaturalismo, do Positivismo e o Pós-Positivismo. No artigo intitulado *Do Positivismo ao Pós-positivismo jurídico: O atual paradigma jusfilosófico constitucional*, Ricardo Vieira de Carvalho Fernandes e Guilherme Pereira Dolabella Bicalho discutem a questão da mudança paradigma que os princípios sofrem ao longo do tempo.

As ideias jusnaturalistas surgem na Antiguidade como fulcro no Direito Natural, um direito imutável que se edifica a partir dos próprios valores humanos e cria sua ideia de justiça, surgindo antes mesmo do Direito Positivo. O conceito de ordem – seja num sentido de ordem estatal ou jurídica, na ideia de conformação aos valores sociais para a

convivência em comunidade – provém de uma “origem superior”, da própria natureza, e não da origem humana.

Assim, os postulados do Jusnaturalismo se voltavam para o ideário de Justiça, sendo seus princípios considerados imutáveis, absolutos e superiores ao Direito Posto. Assim, eles firmam a ideia de existência de um direito anterior as leis escritas e, ao mesmo tempo, servem para avaliar o que é ou não justo.

Tal percepção se mantém na Idade Média, modificando a proveniência do Direito Natural, que tem sua origem na força divina, pensamento conformado com a ascensão da Igreja Católica.

Já na Idade Moderna, o Jusnaturalismo começa a apresentar novos liames, uma vez que a justiça para um Direito Natural busca, de alguma maneira, racionalizar o surgimento e manutenção do Estado. Para a manutenção da ordem social, o homem deve abrir mão do “seu direito natural”, de suas liberdades para coexistir, entregando ao soberano o poder para a garantia da aplicação do que é justa e, assim, o triunfo da sociedade.

Destarte, o que pode ser analisado é que os princípios possuem grande importância para o amparo dessas sociedades e de seus ordenamentos, tendo os valores subjetivos uma exacerbada relevância em definir aquilo que seria o Direito.

Contudo, inclusive em razão do racionalismo desenvolvido na Idade Moderna, o povo vê esse “modelo de Direito” desgastado pelos excessos e arbitrariedades gerados pela concessão de poder ilimitado e concretado na figura que o rei tinha.

Tanto o Jusnaturalismo como o Positivismo encontram, principalmente no século XVIII, seu desenvolvido fulcrado em uma ideia de oposição a arbitrariedades e excessos perpetrados no Absolutismo Monárquico e no poder ilimitado e concentrado na figura do rei. Em busca de segurança e objetividade, em um comando absoluto proveniente do próprio povo, inicia-se um primado pela lei, pela norma, surgindo então o Positivismo Jurídico.

> [...] a lei passa a ganhar mais relevância jurídica que os postulados principiológicos, a ponto de afastar os princípios não positivados do ordenamento, ou no mínimo retirar-lhes a força normativa. As normas de conduta passam a ser adstritas à lei, a qual passa a ser o ponto central de conformação da sociedade. Com isso, os códigos são transportados para o centro do Direito. (FERNANDES, BICALHO, 2011, p. 17)

Assim, o Direito Natural é “esquecido”, tendo sua carga valorativa e principiológica irrelevância na aplicação do Direito, passando apenas a valer a lei. A busca pela objetividade jurídica faz com que o Direito seja considerado por si só, sem influência da moral ou de outras ciências, sendo suas fontes encontradas em si mesmo, desprovido de valores.

Nesse contexto, pode-se citar pensamento do jurista austríaco Hans Kelsen, até hoje muito difundido no estudo jurídico, que elaborou a Teoria Pura do Direito, doutrina que analisa o Direito pelo próprio Direito e supervaloriza a norma-lei.

A época ficou marcada pela crítica a valores que gravitassem fora da própria lei, cabendo apenas ao legislador dar ao ordenamento jurídico sua carga valorativa, o que evidenciava um processo hermenêutico meramente literal, tendo os princípios um valor tão somente subsidiário.

Fato é que o Positivismo Jurídico por muitas vezes abriu mão da ideia de Justiça ao primar pela segurança jurídica e objetividade. Na falta de valores que permeassem as relações humanas em níveis mundiais, catástrofes humanitárias foram geradas, em nome do Direito, iniciada pela superexploração[1] da mão de obra do trabalhador, o aumento da miséria, as Guerras Mundiais e a ascensão do nazismo/fascismo.

Assim, o Direito acaba por se afastar de duas de suas promessas históricas: a busca por justiça, enfaticamente a social, e a segurança em geral, inclusive a jurídica.

> A noção de justiça social, como princípio regulador para as instituições sociais, está baseada na convicção de que a dignidade humana é uma questão mais social do que puramente privada. A dignidade humana dirige uma solicitação moral genuína acerca dos modelos organizativos sobre os quais a vida pública é estruturada. O conceito de justiça social evidencia o fato de que os direitos humanos têm um fundamento social e individual. E indica que a proteção dos direitos será possível só por meio de um processo de desenvolvimento social: o ordenamento político tem um papel moral a exercer neste processo. (MANZONE, 2010, p. 294)

[1] Esse termo foi elaborado pelo pensador marxista Ruy Mauro Marini. Marx conceituou como mais-valia o sistema de exploração da mão de obra assalariada para a produção de mercadorias. E esse sistema, desde o nascimento da sociedade capitalista, está ligada a uma exploração desmedida da mão de obra do trabalhador. Esse abuso se dá a partir da pressão da burguesia dona dos meios de produção para o aumento desta produção, independentemente da integridade física e mental do empregado, sem que ele receba qualquer bonificação pela maior produtividade. Na atualidade esse cenário é ainda mais agravado pela substituição da mão de obra humana pelo maquinário. (BUENO e SEABRA, 2010)

Logo, com a mudança paradigmática de atuação estatal com o desejo de celebração da paz e do incremento da dignidade da pessoa humana nas relações sociais, econômicas e políticas, o pós-positivismo surge para reaproximar a Ética do Direito, dando novo conformação de legitimidade a lei a partir da supremacia dos princípios jurídicos.

> O Pos-Positivismo surge como corrente jusfilosófica que acaba por aproximar o Direito das ideias da justiça social, dando uma ressignificação valorativa ao sistema jurídico. Tal abertura valorativa faz com que surge uma corrente de pensamento concomitantemente ao Pós-positivismo, dando grande enfoque a Constituição como base para a irradiação dos princípios dentro de todo o ordenamento jurídico, que é o Neoconstitucionalismo. (CALIXTO; CARVALHO, 2016)

Com o Neoconstitucionalismo, os intuitos do Pós-Positivismo são ampliados a partir da implementação do paradigma de supremacia da Constituição. Assim, os postulados ético-morais ganham vinculatividade jurídica.

2.1.3. Distinção entre regras e princípios

Os princípios jurídicos são um dos dois tipos normativos que o sistema jurídico, tanto da *Commom Law* como da *Civil Law*, apresenta. As regras são o outro extremo da classificação das normas que a doutrina mais atual adota.

“As normas que compõem um ordenamento jurídico se bifurcam em normas-regras e normas-princípios, afastando a antiga visão de que os princípios teriam um papel meramente informativo [...]”, segundo ROSENVALD (2015, p. 41). A distinção a eles feita enfoca a ideia de aplicabilidade, segurança jurídica e grau de importância. “Os princípios seriam aquelas normas com teor mais aberto do que as regras” (ROSENVALD, 2015, p.41) carecedores de concretização (criação de regras) para sua aplicação imediata.

Dworkin traduz essa afirmação evidenciando as diferenças no modo de aplicação da regra e do princípio: os princípios, dada certa situação, são analisados através da dimensão do seu peso, da sua importância para a questão. Assim, complementando Alexy, os princípios podem ser cumpridos em maior ou menor escala, enquanto as regras são seguidas ou não seguidas. (ROSENVALD, 2015, p.42)

Isso, contudo, não coloca os princípios em um patamar de generalidade, pois existem “normas de alto grau de generalidade que não se enquadram como princípios. [...] o preceito que diz não haver crime sem prévia lei que o defina, tido como princípio pela sua generalidade, é, de fato, uma regra segundo a teoria em estudo, pois exige algo que inevitavelmente somente pode ser ou não ser cumprido” (ROSENVALD, 2015, p. 43).

Com essa afirmação, os princípios não trazem insegurança as relações sociais por uma suposta falta de objetividade, como alguns autores afirmam, uma vez que as regras também podem padecer de concretização.

Os princípios “[...] captam os valores morais da comunidade e os tornam elementos próprios do discurso jurídico”. Além disso, os princípios são alicerces de criação e otimização do ordenamento jurídico, sendo capazes de evidenciar regras “[...] que não estão expressas em um enunciado legislativo, propiciando o desenvolvimento e integração do ordenamento jurídico.” (ROSENVALD, 2015, p. 43)

Já as regras têm um conteúdo objetivo, certo e específico, tratando-se de verdadeiros “relatos descritivos de conduta”. Contudo, é importante ressaltar que toda a regra pode ser apresentada como o resultado de uma ponderação de princípios.

Isso não quer diz que um venha a prevalecer sobre o outro. Ambos têm sua importância expressa por sua função diferenciada. “As normas-princípios possuem um conteúdo aberto que cumpre a relevante função de oxigenar o sistema, a partir de um grau de abstração e indeterminabilidade. A outro giro, as normas-princípios estabelecem soluções prontas e acabadas, precisas para a vida em sociedade.” (ROSENVALD, 2015, p. 44)

Ainda cabe destacar que, em relação a sua violação e validade, um princípio violado significa a ruptura de todo o sistema, dos valores que construíram as regras e, por isso, essas só mantêm sua legitimidade jurídica se estiverem de acordo o Texto Constitucional.

García Martínez afirma que:

> [...] embora na antinomia entre princípio e norma prevaleça a norma, isso não significa que o legislador possa separar-se taxativamente dos princípios, pois se o faz certamente a norma nascerá morta. O recente passado nos países sul-americanos é rico nessas experiências, na promulgação de leis que significavam retrocesso com relação aos

> princípios do Direito do Trabalho. Essas leis só duraram, na maioria dos casos, enquanto duraram os governos que forçosamente as sancionaram. (MARTÍNEZ, 1989, apud RORIGUEZ, 2015, p. 60)

Os princípios constituem, de fato, a parte mais duradoura do *corpus* normativo, enquanto as leis, sobretudo numa época de rápida evolução social, tendem a se multiplicar, convertendo-se em fonte de incerteza.

2.1.4. Funções

Os princípios jurídicos possuem diversas funções dentro do ordenamento jurídico. Eles podem ter quatro funções distintas: uma de criação ou inspiração para as outras normas jurídicas, uma função de interpretação normativa e uma função normativa, que se subdivide entre subsidiária e própria.

Como já afirmado anteriormente, os princípios têm sua origem na base do ordenamento jurídico porque provêm dos próprios ditames sociais, surgindo e carregando a lei e os valores primordiais da sociedade. Essa é a função informadora dos princípios jurídicos ou, conforme atribui Guilherme Guimarães Feliciano, a função normogenética, recordando que “[...] o projeto e lei devem atender não apenas às formas e processos constitucionalmente previstos, mas sobretudo à substância constitucional, não se divorciando os princípios maiores da Constituição[...]” (FELICIANO, 2013 p. 221).

Após o legislador criar uma lei e ela se localizar dentro do ordenamento jurídico, é responsabilidade de outras autoridades sua aplicação. Nesse momento, muitas vezes, o aplicador, vê a necessidade de conformar a lei de acordo com o caso concreto. Assim, a função interpretativa dos princípios surge para contribuir “[...] no processo de compreensão da regra na medida em que propiciam uma leitura reveladora das direções essenciais da ordem jurídica analisada” (DELGADO, 2015, p. 191)

Tal função hermenêutica atua de maneira a harmonizar as regras e institutos com os princípios que informam certa disciplina, além de criar limites à interpretação e aplicação de tais regras e institutos.

Em caso de lacunas no ordenamento jurídico, ele próprio prevê em diferentes dispositivos e diferentes legislações a possibilidade de aplicação dos princípios para

ajudar a conformar tal omissão. A partir de sua função normativa subsidiária/supletória/integrativa, o aplicador do Direito pode se valer dos princípios na falta de regras jurídicas e aplicá-lo no caso concreto.

A função normativa dos princípios, entretanto, pode adquirir um protagonismo ainda maior. Tal função normativa própria teria *status* até mesmo prevalecente sobre o papel normativo característico das demais regras jurídicas. A possibilidade de extensão ou restrição de certa norma jurídica até ao ápice de sua própria invalidação. Importância jurídica em certa época histórica e importância jurídica em certo confronto temático concreto.

> [...] as normas que se contraponham aos núcleos de erradicação normativa assentados nos princípios constitucionais perderão sua validade (no caso de eficácia diretiva) e/ou sua vigência (na hipótese de eficácia derrogatória[2], em face de contraste normativo com norma de estalão constitucional). (ESPÍNDOLA, 1999, APUD, FELICIANO, p. 226, 2013)

Independentemente de tais subdivisões, “todos os princípios devem ter alguma conexão, ilação ou harmonia entre si, já que em sua totalidade perfilam a fisionomia característica de um ramo autônomo do direito, que deve ter sua unidade e coesão internas” (RODRIGUEZ, 2015, p. 38).

2.2. Os Princípios Justrabalhistas

Introduzido os aspectos gerais dos princípios, é necessário adentrar ao estudo dos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, investigando, para além do conceito e da questão histórica, a tipologia, que culmina na apresentação e importância do sistema protecionista da seara trabalhista, e a importância desse sistema para a efetivação do trabalho digno, alicerce primordial das relações de trabalho.

[2]A função derrogatória tem relação com a sobreposição dos princípios as normas quando estas não apresentam respaldo constitucional ou, em um juízo concreto de proporcionalidade, à aplicação de princípios se dá mais necessária. (FELICIANO, p. 226, 2013)

2.2.1. Conceito

Para além do que já foi conceituado sobre os princípios jurídicos, é importante notar que cada uma das áreas da Ciência do Direito possui princípios que serão aplicados a elas, se adequando a especificidade de tal área, a partir do intuito que se busca tutelar.

No Direito do Trabalho, os princípios justrabalhistas, de matriz constitucional e infraconstitucional, buscam proteger a pessoa humana do trabalhador a partir da valorização do trabalho, como meio de alcance da justiça social.

Assim, conforme propõe Alonso García, “Aquelas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.” (GARCIA, 1960, apud RODRIGUEZ, 2015, p. 34)

Américo Plá Rodriguez (RORIGUEZ, 2015, p. 26) afirma que o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que supram a estrutura conceitual, assentada em séculos de vigência e experiência possuídas por outros ramos jurídicos.

> [O Direito do Trabalho é] Disciplina relativamente recente, tendo que elaborar, em grande parte, suas soluções racionais sem o auxílio de uma estrutura conceitual sistematizada em código decantados através de milênios de experiência, como acontece com o direito privado. (REAL, 1974, p. 10, apud RODRIGUEZ, 2015, p. 26)

A matriz do direito civil e penal provêm dos povos antigos, diretamente influenciada pelo Direito Romano, ao passo que os direitos de cunho social advêm do início da Modernidade. Anos de distância também influenciaram a criação do ordenamento jurídico brasileiro: o primeiro Código Penal (Criminal) foi criado em 1830, o Código Civil em 1916, e a CLT, mais recentemente, criada em 1943.

A CLT, Consolidação das Leis Trabalhistas, surgiu como reunião de leis esparsas já existentes. Trata-se de, nas palavras de Roberto García Martínez (MARTINEZ, p. 270, 1985 apud RODRIGUEZ, 2015, p.26), de um “[...] tumulto legislativo que costuma misturar-se com regulamentos, resoluções, convenções coletivas, portarias, instruções normativas, decretos.” Para pôr ordem no tumulto, os princípios são necessários, pois

eles são capazes de explicar decisões aparentemente desconexas entre si e que servirão para justificar outras, organizando as construções legislativas em um sistema.

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem se tornar independentes dele.

2.2.2. Tipologia dos princípios

A doutrina especializada busca dividir a matéria dos princípios a partir de critérios classificatórios para que seja possível estabelecer parâmetros identitários, tornando o estudo mais didático. Alguns autores vão fazer tal divisão a partir da abrangência dos princípios, como Maurício Godinho Delgado, enquanto outros os fazem pela função exercida no ordenamento jurídico, como Guilherme Guimarães Feliciano.

É importante destacar que este trabalho não busca explicar de forma exaustiva o conceito e a aplicação de cada princípio elencado pela doutrina especializada (ou elencar todos os princípios justrabalhistas, uma vez que a doutrina, em relação a tipologia e aos princípios existentes são bastante divergentes) existente no Direito do Trabalho. O intuito aqui proposto é apresentá-los e demonstrar de que maneira a Reforma Trabalhista, em específico alguns institutos introduzidos pelo Negociado sobre o Legislado, retirou e diminuiu direitos sociais por meio da mitigação dos princípios trabalhistas.

a) Princípios gerais

Ao tratar da tipologia dos princípios jurídicos, o processo histórico de suas mudanças também deve ser considerado. Isso se dá em razão da ascensão do constitucionalismo a partir da segunda metade do século XX, colocando os preceitos constitucionais no centro do ordenamento jurídico, desfocando a anterior dimensão privatista oriundas do Direito Civil, ramo antes central no Direito burguês.

De acordo com DELGADO (2013, p. 22), “os princípios gerais do Direito são diretrizes gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essências do Direito.” Com suas particularidades em cada área jurídica, esses princípios se coadunam com todo o ordenamento.

Dentre os princípios gerais emanados da Constituição aplicável as relações trabalhistas, pode-se citar: o princípio da dignidade da pessoa humana, que pressupõe a possibilidade de um labor digno, atrelado a princípios como da inviolabilidade ao direito à vida, da não discriminação, da justiça social, da proporcionalidade e razoabilidade, e, destacadamente, o princípio da vedação ao retrocesso social, entre outros que não são retirados diretamente da *Lex Mater*, como o princípio da boa-fé[3].

Além disso, uma das diretrizes principais provenientes da Carta Magna e que direciona a aplicação dos outros princípios é a valorização do trabalho.

b) Princípios específicos

Como princípios específicos aplicáveis apenas ao Direito do Trabalho, explicita-se aqueles que são aplicáveis apenas a tal ramo jurídico, seja no Direito Individual ou no Direito Coletivo do Trabalho, independentemente de suas origens serem constitucionais ou infraconstitucionais.

Pode-se dividir os princípios específicos em dois grandes blocos: o 1º diz respeito ao Direito Individual do Trabalho, que apresenta o princípio da proteção como seu alicerce; o 2º trata Direito Coletivo do Trabalho, que tem o princípio da liberdade sindical como sua base[4].

A partir de uma análise de todos os princípios jurídicos trazidos pelos especialistas na área, é possível afirmar, que desses dois surgem todos os outros[4][5]

---

[3] É importante conceituar alguns dos princípios elencados, que não serão **diretamente** tratados neste trabalho: o princípio da boa-fé pressupõe condutas leais de ambas as partes contratuais, cumprindo aquilo que foi pactuado no contrato de trabalho, sem que nenhuma venha a prejudicar a outra (RODRIGUEZ, 2015, p. 420-434); a razoabilidade, no mesmo sentido da proporcionalidade, se relaciona com o Direito do Trabalho ao evitar que sejam praticadas arbitrariedades que venham a prejudicar a efetivação do contrato de trabalho (RODRIGUEZ, 2015, p. 391-414). Todos os outros são destacados ao longo do trabalho.

[4] Em verdade, como afirma DELGADO (DELGADO, 2013, p. 77) o princípio da proteção é o princípio que faz surgir todo os outros, inclusive o princípio da liberdade sindical. Contudo, em razão da especialidade deste e por razões didáticas, foi feita a separação aqui proposta.

b) 1. Princípio da Proteção

O princípio da proteção é um vetor que direciona a atuação dos outros princípios e do próprio Direito do Trabalho, tendo uma função informadora que estrutura suas normas, institutos e princípios de forma a garantir proteção a parte hipossuficiente das relações empregatícias dando maior proteção jurídica ao empregado frente à desigualdade estrutural inerente dessas relações que revelam a existência de um desnível socioeconômico e de poder.

> O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2000, p. 83).

Classicamente, esse princípio foi subdividido em três: norma mais favorável, *in dubio pro operario* e condição mais benéfica. Pelo seu aspecto informador de todos os outros princípios, esse princípio, na realidade, embasa todos os outros princípios justrabalhistas, não se subdividindo apenas em três.

> [O princípio da proteção] não constitui método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira todas as normas de Direito do Trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação. Cada fonte deverá ser interpretada de acordo com sua natureza e característica; mas esse princípio preside a atuação em cada uma das fontes. (RODRIGUEZ, 2000, p. 87)

Trata-se da própria função histórica de surgimento desse princípio no Direito do Trabalho – e da própria razão de existir desse ramo jurídico.

A importância desse princípio se dá como um meio de evitar arbítrio por parte dos empregadores, uma vez que, em razão da dependência pessoal e econômica que

---

[5] Dentre os princípios específicos, adotando a visão de Américo Plá Rodriguez e Godinho podem ser citados: o princípio da proteção (norma mais favorável, *in dubio pro operario* e condição mais benéfica), princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da imperatividade dos direitos trabalhistas, princípio da alteridade, princípio da intangibilidade salarial, além dos princípios do Direito Coletivo, como princípio da liberdade sindical, da autonomia sindical, e da negociação coletiva.

o trabalhador tem de seu patrão, expressos na subordinação e na remuneração contraprestacional, o empregador tem grande poder, expresso pela necessidade de quem ele emprega do emprego e do salário.

Desse modo, dá-se superioridade jurídica ao trabalhador – expressa por meio da aplicação de uma legislação mais favorável a ele, uma interpretação normativa mais favorável, com condições mais favoráveis de legitimação de direito – frente a superioridade econômica do empregador.

b) 2. Princípio da Liberdade Sindical

Diferentemente do Princípio da Proteção, o Princípio da Liberdade Sindical tem previsão constitucional no ordenamento pátrio. A Constituição Federal da República vigente trouxe em seu Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, o Capítulo II - Dos Direitos Sociais, alguns dispositivos que tratam da liberdade sindical, além do direito de greve e da estabilidade dos representantes sindicais, entre outros. Em relação à primeira, podemos citar, como exemplo, as previsões:

- Liberdade de associação profissional ou sindical (art. 8º *caput*);
- Sindicato como defensor dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III);
- Obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º,VI).

O sindicalismo, então, surge com o mesmo intuito do Princípio da Proteção de equilibrar as relações obreiras. O Princípio da Liberdade Sindical nasce conjuntamente com a instituição da OIT, em 1919, prevendo cinco dimensões para a liberdade sindical: liberdade de associação, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções, liberdade de filiação sindical, e liberdade de organização.

A mais importante para o debate aqui a ser proposto é a liberdade de organização, meio viável ao trabalhador negociar com o patrão, pois, individualmente,

ele não tem chance de acordar condições contratuais por conta própria, em razão de sua posição de subordinação jurídica e dependência econômica.

De maneira organizada e coletiva, o empregado pode resistir as imposições do empregador e reivindicar direitos e garantias trabalhistas, agindo de forma a tutelar e promover os interesses coletivos no mundo do trabalho, inibindo a atuação do Estado em criar legislações que restrinjam os fins e as formas que os sindicatos se organizam.

Dentro do constitucionalismo brasileiro, sua principal finalidade é viabilizar a negociação entre patrão e empregado por meio do sindicato profissional que representa este último para garantir igualdade na relação trabalhista ao longo de toda a vigência do contrato de trabalho.

2.3. A importância dos princípios justrabalhistas na efetivação do trabalho digno

Ao que já se pode constar, os princípios dentro da seara trabalhista surgem como forma de garantia do mínimo existencial humano[6]. Nas relações trabalhistas, para que isso se efetive, é necessário que o labor seja realizado de forma dignificante, ou seja, o trabalho seja digno a quem o esteja exercendo.

Como se dá, então, a efetivação do trabalho digno por meio dos princípios justrabalhistas? Ao tratar o trabalho como meio de socialização, dá-se ênfase a ideia de dignidade dando, também, dignidade ao trabalhador, uma vez que esse não será tratado como objeto a disposição do capital, não podendo descartado por esse, uma vez que é ser de direitos e garantias, capazes de serem alcançadas pelo labor.

Para se entender a formalização do conceito de trabalho digno e de sua proteção, é preciso conhecer o histórico de criação da Organização Internacional do Trabalho, competindo a tal órgão o estabelecimento e a disciplina das normas internacionais do trabalho, tendo apoio e reconhecimento universal na promoção dos princípios de valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa trabalhadora.

---

[6] Trata-se de uma expressão com conteúdo vago e, como afirma SARLET, de difícil constatação ao que diz respeito a quais direitos ele abarca. Contudo, evidencia uma relação intrínseca entre o mínimo existencial e os direitos sociais. “No caso do Brasil, onde também não houve uma previsão constitucional expressa consagrando um direito geral à garantia do mínimo existencial, os próprios direitos sociais específicos (como a assistência social, a saúde, a moradia, a previdência social, o salário-mínimo dos trabalhadores, entre outros) acabaram por abarcar algumas das dimensões do mínimo existencial.” (SARLET, 2016, p. 126)

Em sua implementação, foram adotadas seis convenções percursoras de uma proteção mínima do empregado hipossuficiente, decorrente da relação trabalhista, protegendo, em especial, o trabalho da mulher e das crianças, lutando contra o desemprego.

A partir de sua criação, criou-se o compromisso de implementação e fiscalização da manutenção da paz mundial por meio da celebração de justiça social. Mesmo com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, paralisando momentaneamente a atuação dos agentes da OIT, este compromisso ganhou ainda mais força com a adoção de princípios e objetivos por meio da Declaração de Filadélfia e da criação da Constituição da OIT, em 1946, viabilização, ainda, a criação da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Assim, instituiu-se:

> […] que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (OIT, 2018)

Esse posicionamento provém principalmente dos acontecimentos decorrentes da Revolução Industrial que instigou pensadores das mais diversas áreas. Dá-se destaque à filosofia marxista que critica o modo de desenvolvimento da sociedade capitalista baseada na superexploração da classe trabalhadora, sendo necessária uma revolução sistêmica, e a teorização kantiana, demonstrando que, por sua racionalidade distintiva dos outros animais, o homem não pode ser tratado como “objeto”, devendo ser considerado como um fim em si mesmo, respeitando sua autonomia de vontade e dignidade.

Essas teorias convergem na necessidade da existência digna, sendo meio para seu alcance a valorização do homem e, logo, de seu trabalho, uma vez que ele é responsável pela socialização do ser humano, esquivando-se de uma regulamentação meramente mercantil das relações de trabalho.

> O trabalho digno e produtivo está intimamente associado, na cultura moderna, à própria ideia de desenvolvimento humano, em razão de seu significado na trajetória de grupos e indivíduos, na geração de riqueza material e no progresso das nações. Tal associação é de tal modo intensa, que o trabalho passa comumente a identificar as pessoas na trama social,

> da mesma forma que os países no quadro das relações internacionais. (CNETD, 2012, p. 07)

Dessa forma, o trabalho decente tem papel essencial no combate à pobreza, desigualdade, fome e exclusão social, melhorando o modo de vida da sociedade.

Considerando, de forma específica, os princípios da proteção e da liberdade sindical - de acordo com o Relatório Mundial Sobre Salários divulgado pela OIT em 2008 (OIT, 2008), um dos fatores que impede o aumento da desigualdade social, intimamente ligados as relações trabalhistas, é a negociação coletiva com a participação ativa do sindicato nas relações de coletivas de trabalho.

Assim, ocorreu a democratização das garantias legais que asseguram à efetiva organização e fortalecimento dos sindicatos, preservando o Direito do Trabalho como instrumento de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no universo social.

Desse modo, pode-se observar que o princípio da proteção, representado pela gama de direitos protecionistas ao trabalhador, e o princípio da liberdade sindical, expresso pela atuação dos sindicatos, representa importante instrumento de proteção ao trabalho regulado, expressão do trabalho decente, capaz de combater as mazelas sociais que resultam na exclusão dos indivíduos dentro da sociedade, dando-lhes capacidade para perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

> [...] o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2019)

Assim, em consequência, garante toda a gama de direitos sociais (art. 6º, CF/88)[7], em conformidade com os princípios gerais da atividade econômica e de

[7] 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.

valorização ao trabalho humano, assegurando existência digna, conforme os ditames da justiça social buscando, inclusive, o pleno emprego (art. 170, CF/88)[8].

3 A LEI Nº 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a matéria referente aos direitos sociais especialmente no que diz respeito ao direito trabalhista sofreu grandes adicionais e alterações legislativas. Isso se dá especialmente pela necessidade de adequação do Direito a realidade socioeconômica (os de interesses velados) do momento em que tais mudanças surgem.

Nesse sentido, conforme alegam os legisladores da "Reforma" Trabalhista, surge a Lei nº 13.467/2017, modificando sensivelmente a CLT, com a promessa de conformação da lei a realidade latente e melhora da situação do alto desemprego.

3.1. Os direitos sociais trabalhistas na Constituição de 1988 e a vedação ao retrocesso social

De acordo com Radbruch, "a ideia central em que o direito social se inspira não é igualdade entre as pessoas, mas a do nivelamento das desigualdades que entre elas existem." (RODRIGUEZ, 2000, p. 36). O próprio motivo de existência do Direito do Trabalho, ou seja, sua função tutelar está intrinsecamente ligada à proteção dos direitos e garantias dos indivíduos que não se encontram em pé de igualdade com outros para celebrar negócios jurídicos.

Atrelado a essa ideia, inserido no conceito doutrinário e jurisprudencial de Bloco de Constitucionalidade [9], a vedação ao retrocesso social é um dos princípios

[8] A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII - busca do pleno emprego (CF/88).

[9] Conforme Informativo n 258 do STF, o bloco de constitucionalidade […] projeta-se, tal seja o sentido que se lhe dê, para além da totalidade das regras constitucionais meramente escritas e dos princípios contemplados, explicita ou implicitamente, no corpo normativo da própria Constituição formal, chegando, até mesmo, a compreender normas de caráter infraconstitucional, desde que vocacionadas a desenvolver, em toda a sua plenitude, a eficácia dos postulados e dos preceitos inscritos na Lei Fundamental, viabilizando, desse modo, e em função de perspectivas conceituais mais amplas, a concretização da ideia de ordem constitucional global. (STF, 2002)

constitucionais mais importantes no âmbito dos Direitos Fundamentais, especialmente naqueles que tem incidência na seara trabalhista.

> Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (MELO, 2010, p. 65)

Dessa perspectiva, existe um viés progressista inato aos direitos sociais que deverão refletir na atuação legislativa.

> Pelo princípio da progressividade dos direitos humanos de caráter econômico, social e cultural, vincula-se a atividade legiferante nacional ao progresso ininterrupto das condições de proteção à pessoa humana na sua dimensão social, sendo juridicamente inviável a eliminação de padrões sociais já estabelecidos, sem a correspondente criação de um conjunto normativo compensatório e qualitativamente vantajoso. (MURADAS, 2010, p. 21)

Assim, “a vedação ao retrocesso social está intimamente ligada ao princípio da proteção que, conjuntamente com o princípio da norma mais favorável, […] vinculam o Poder Legislativo e estabelecem obstáculo intransponível ao retrocesso sociojurídico do trabalhador.” (MURADAS, 2010, p. 21).

O reflexo de tal questão dentro da ordem jurídica, em razão da eficácia negativa das normas constitucionais, é a proibição de edição de normas infraconstitucionais contrárias ao mínimo garantido pela *Lex Mater*. Nesse sentido, no julgamento da Súmula 372 do TST, o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira utilizou de entendimentos dos ministros do STF e da doutrina especializada para explicitar tal questão.

> O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A idéia aqui expressa tem sido designada como proibição de contra-revolução social ou da evolução reaccionária. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e económicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A proibição do retrocesso social nada pode fazer contra as recessões e crises económicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos. (Luiz Roberto Barroso)
> Negar reconhecimento ao princípio da proibição do retrocesso significaria, em última análise, admitir que os órgãos legislativos (assim como o poder público de um modo geral), a despeito de estarem inquestionavelmente

> vinculados aos direitos fundamentais e às normas constitucionais em geral, dispõem do poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do Constituinte. Com efeito, como bem lembra Luís Roberto Barroso, mediante o reconhecimento de uma proibição de retrocesso está a se impedir a frustração da efetividade constitucional, já que, na hipótese de o legislador revogar o ato que deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito, estaria acarretando o retorno à situação de omissão (inconstitucional, como poderíamos acrescentar) anterior. (Ingo Sarlet)
> [...] é uma derivação da eficácia negativa, particularmente ligada aos princípios que envolvem os direitos fundamentais. Ela pressupõe que esses princípios sejam concretizados através de normas infraconstitucionais (isto é: frequentemente, os efeitos que pretendem produzir são especificados por meio da legislação ordinária) e que, com base no direito constitucional em vigor, um dos efeitos gerais pretendidos por tais princípios é a progressiva ampliação dos direitos fundamentais. Partindo desses pressupostos, o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente. Isto é: a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorre quando se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando um vazio em seu lugar. (Luiz Roberto Barroso) (Brasília. TST-RR-1235/2004-028-04-00.4. ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA Ministro Relator) (MELO, 2010, p. 69-73)

Por força desse princípio, direitos como educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e a infância, e o trabalho, além de toda a gama de direitos previstos nos outros artigos do Capítulo, referente aos direitos sociais, não podem ser retirados, suprimidos ou flexibilizados.

3.2. Antecedentes da “Reforma” Trabalhista

Como já retratado, a Organização Internacional do Trabalho nasce com o Tratado de Versalhes (1919) oriundo num momento de necessidade de proteção a dignidade da pessoa humana, inclusive dentro das relações de trabalho. Fato é que, mesmo após este tratado, fundamentado na primazia pela paz social, a Segunda Guerra Mundial eclodiu.

Entretanto, com o término desta, aprovou-se a Declaração de Filadélfia (1946), conjuntamente com a Constituição da OIT, a Carta das Nações Unidas (1945) e Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Nesse cenário de integração jurídica, também se gerou um cenário de integração social, procedida da criação do

Welfare State ou Estado de Bem-Estar Social, que reverberou até meados da década de 70.

A partir das políticas econômicas Keynesianas[10], provenientes dos estudos do economista John Mayard Keynes, promoveu-se a reformulação do Estado, que deveria ter como um dos seus grandes papéis a garantia de maior segurança socioeconômica aos trabalhadores, reduzindo consideravelmente a exclusão social. Assim, retomando o pensamento marxista de exploração capitalista, Keyne afirma que o mercado não pode se autorregular, uma vez que o empresariado apenas visa o acúmulo do capital.

Destarte, surgem os direitos sociais, que compatibilizam a economia com a democracia e trazem viés mais social à Economia, garantindo as pessoas o desfrute de seus direitos civis e políticos.

> A concepção liberal dos direitos trabalhistas, que partia da separação radical entre o Estado e a sociedade civil, entre o direito público e o direito privado, quando se percebia uma postura inerte do Estado diante dos problemas sociais, foi superada pela concepção do trabalhador como pessoa hipossuficiente, merecedora da proteção do Estado. A revalorização do trabalho subordinado toma contornos com a Constituição mexicana de 1917, Constituição de Weimar de 1919, criação da OIT e com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), hoje espelhada na Constituição de 1988. Ao consagrar os direitos fundamentais da pessoa, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo maior fundamento é a dignidade da pessoa humana. A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberdade contratual das relações de emprego e os poderes patronais. A constitucionalização do direito do trabalho tornou mais intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da irradiação da *eficácia horizontal* dos direitos fundamentais ali preconizados. Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a lei expressamente autorizar. (VOLIA, 2018)

No Brasil, “a estruturação do mercado de trabalho era evidente e se dava por meio da ampliação dos empregos assalariados, sobretudo dos registrados, e da redução das ocupações por conta própria, sem remuneração, e do desemprego”

[10] Pode-se concluir que as políticas keynesianas defendem a intervenção do Estado para se alcançar o pleno emprego e a promoção do bem-estar social (welfare state), opondo-se aos pressupostos defendidos pelo liberalismo, como forma de garantir um padrão mínimo de vida à população. Percebe-se, ainda, que uma das ideias fundamentais de Keynes é de que o Estado deve fomentar a demanda de forma a movimentar a economia (DAVIDSON, 1994, apud FILHO, PINHEIRO, MOREIRA, p. 46, 2014).

(POCHMANN, 2002, p. 65). Mesmo, atualmente, essa proteção social estatal encontra-se prevista no ordenamento brasileiro nos artigos 6º e 170 da Constituição, já aqui elucidados.

Nesse sentido, “historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração” (RODRIGUEZ, 2015, p. 85).

Apesar dessa nova força protetiva a garantia dos direitos dos trabalhadores, desde as décadas de 60/70, com a intensa desaceleração econômica e o aumento da taxa de desemprego, houve um rompimento com as políticas voltadas ao desenvolvimento do pleno emprego, fazendo crescer a tendência de implementação de políticas neoliberais que justificam a desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho como forma de garantir a geração de empregos.

> [...] um dos argumentos conservadores contra os entraves inibidores das forças decorrentes de mercado, decorrentes da ação do Estado, dos sindicatos e do gasto social: o desincentivo ao trabalho e a restrição à liberdade do cidadão promovidos pelos mecanismos promotores de proteção e de garantia de renda, por meio do Estado de bem-estar social; [...] (POCHMANN, 2002, p. 15)

Frente a tal crise e a dependência do trabalhador em face de seu empregador, as forças protetivas do obreiro, como os sindicatos, vão perdendo força pelo medo do desemprego. Assim, movidos pela competitividade mundial e na tentativa de manter sua produção, o empresariado se aproveita de tal situação e cria discursos antiprotecionistas, a ponto de descaracterizar a luta de classes, colocando o próprio trabalhador ao seu lado como “colaborador”, legitimando o discurso neoliberal.

No Brasil, tais discursos podem ser observados com crescente expressividade a partir da década de 60, com regime ditatorial, que foi responsável pelo fim da estabilidade no emprego, com a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei 5107/66), a introdução do contrário temporário (Lei 6019/74), em afronta ao princípio da continuidade do emprego, da proteção, dentre outros.

Desde então, o discurso de anacronismo, rigidez, falta de modernização da CLT por seu caráter “extremamente” protecionista (apesar das inúmeras alterações que essa legislação sofreu desde sua promulgação e das inúmeras leis que regulamentam

direitos trabalhistas não esmiuçados pela CLT) ampliou-se consideravelmente mesmo após a retomada democrática brasileira e a promulgação da Carta Magna de 1988, dando ensejo a uma política neoliberal de diminuição dos direitos e encargos sociais[11].

> Como a solução dos problemas econômicos passou a ser pensada apenas a partir do pressuposto da necessidade de reduzir custos por meio da retirada de direitos trabalhistas, ao se verificar que os dados econômicos continuavam ruins ou até piores, vez que a estratégia retira do consumo uma parcela cada vez maior da população, viu-se, a cada ciclo de crise, diante da necessidade de propor nova redução de direitos, o que só fez agravar os problemas econômicos e sociais. (MAIOR, 2017, p. 20)

Nessa perspectiva, afirma MAIOR, "[…] a fissura aberta pela defesa da modernização, partindo do pressuposto de que a legislação era arcaica, dá margem ao avanço da ideia de desmonte do Direito do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho. " (MAIOR, 2017, p. 17)

Em 23 de dezembro de 2016 começou a tramitar o projeto de lei 6787/2016 que buscava alterar o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, ou seja, a CLT em diversas de suas disposições normativas.

> A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei nº 6.787 de 23/12/2016. Este Projeto se tratava, em verdade, de uma minirreforma trabalhista, já que propunha uma reforma de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº

[11] Pode ser citadas inúmeras alterações que reduziram consideravelmente as garantias trabalhistas como o parcelamento do pagamento do 13º salário (Lei n. 4.749, de 13 de agosto de 1965); para a intermediação de mão de obra - terceirização (Lei n. 6.019/74); contrato de estágio – sem vínculo empregatício (Lei n. 6.494/77; vendedor ambulante – sem vínculo empregatício (Lei n. 6.586/78); limitação ao exercício do direito de greve constitucionalmente assegurado (Lei n. 7.783/89); terceirização no setor público (Lei n. 8.031/90); terceirização na atividade-meio (1993 - Súmula 331 do TST); cooperativas de trabalho – sem vínculo empregatício (Lei n. 8.949/94); denúncia da ratificação da Convenção 158 da OIT, em 23 de dezembro de 1996, pelo Poder Executivo (Decreto n. 2.100); reforço da terceirização no setor público (Lei n. 9.491/97); trabalho em campanha eleitoral – sem vínculo empregatício (Lei n. 9.504/97); contrato provisório, com redução do FGTS para 2% (Lei n. 9.601/1998); banco de horas (Lei n. 9.601/1998); ; trabalho a tempo parcial (Medida Provisória n. 1.952-18, de 9 de dezembro de 1999);; contrato de estágio – mantida a ausência de vínculo empregatício (Lei n 11.788/08); trabalho avulso – sem vínculo empregatício (Lei n.12.023/09); nova regulamentação das cooperativas de trabalho, mantendo a ausência de vínculo empregatício (Lei n. 12.690/12); ampliação das exigências para aquisição dos benefícios da pensão por morte e seguro-desemprego (MPs 664 e 665/14, revertidas nas Leis ns. 13.134/15 e 13.135/15); retrocessos na lei dos motoristas (Lei n. 12.619/12), impostos pela Lei n. 13.103/15; resistência à equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores prevista na EC 72/13 (Lei Complementar n. 150/15); aplicação das possibilidades de autorização do empregado (e também segurados do INSS e servidores públicos federais) para desconto direto em seu salário (em até 30%), com menção expressa, desta feita, às dívidas de cartão de crédito (no limite de 5%), além de passar a permitir que o desconto também se dê nas verbas rescisórias, o que, antes, estava vedado (MP 681/15, convertida na Lei n. 13.172/15).

> 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços. (MIESSA; CORREIRA, 2018, p. 23)

Após o acontecimento de audiências públicas para a discussão da PL, o relator do projeto, Rogério Marinho do PSDB, apresentou uma nova versão da PL, totalmente reformada, em 12 de abril de 2017.

Tal proposta teve uma votação relâmpago tanto na Câmara como no Senado (como PLC nº 38/2017) sem a devida discussão e participação popular[12], culminando na Lei 13.467/2017, publicada em 17/07/2017 no Diário Oficial da União, tendo uma *vacatio* legis de 120 (cento e vinte) dias, sendo promulgada em 11 de novembro de 2017, alterando mais de 100 artigos da CLT, perpassando os limites dessa Consolidação, alterando também algumas leis esparsas (6.019/74, 8036/90, 8213/91 e 13429/17). (MIESSA; CORREIA, 2018, p. 23)

Comparando com as outras searas do Direito, alterações radicais como a realizada na legislação trabalhista, demoraram anos para sua promulgação, como foi o caso da modernização do processo civil Novo Código de Processo Civil, de 2015, que teve seus debates iniciados em 2009 com a proposta do então senador José Sarney.

De todas as alterações, a mais subversiva da “Reforma” Trabalhista, conhecida como seu mote, é a prevalência do negociado sobre o legislado, introduzido de modo expresso nos arts. 611-A e 611-B da CLT que, na realidade, mascara uma subversão ainda maior capaz de minar os direitos dos trabalhadores: a modificação da autonomia de vontades nas relações justrabalhistas.

3.3. A Reforma Trabalhista sob a perspectiva ampliativa da autonomia de vontades no Direito do Trabalho

Como já afirmado, a revalorização do trabalho com o constitucionalismo elevou os direitos trabalhistas a um patamar que limitava a liberdade contratual das relações jurídicas trabalhistas. Com isso, buscou-se estabelecer um equilíbrio entre empregado e empregador, dando ao trabalhador uma posição juridicamente favorável frente a

[12] A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma e 16.789, a favor (MIESSA; CORREIA, 2018, p. 23).

situação econômica favorável do empregador, que acaba por criar uma situação de dependência e subordinação.

Logo, as normas trabalhistas adquirem a característica de normas cogentes, obrigatórias, impassíveis, na maioria das vezes, de serem negociadas, principalmente naquilo que possa prejudicar o trabalhador, diferindo da autonomia de vontade civilista.

> A necessidade do princípio protetor tem fundamento na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia de vontade. Explica-se: em um contrato de locação (contrato civil), por exemplo, as partes têm liberdade de recusar as propostas uma da outra. Assim, se o proprietário pedir um valor elevado pelo aluguel, o locatário poderá entregar o imóvel. Da mesma forma, se o locatário pedir ao proprietário que reforme todo o imóvel, ele provavelmente se recusará. Veja que esse contrato civil (locação) há plena liberdade de contratar, pois as partes (locador e locatário) estão em pé de igualdade. Por outro lado, imaginemos um contrato de trabalho em que o empregador solicite ao seu empregado que comece a trabalhar aos sábados no período da tarde, alertando que há muitas pessoas querendo aquele emprego. Esse empregado irá recusar a trabalhar aos sábados? Claro que não. A mesma situação ocorre quando o empregador pede para que ele trabalhe além da jornada de 8 horas etc. Verifica-se, assim, que a liberdade em contratar é menor nas relações de trabalho, em virtude da subordinação, havendo a necessidade do princípio protetor. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 334)

Apesar dessas considerações, a chamada “Reforma Trabalhista” trouxe uma subversão paradigmática sobre a questão, evidenciando de forma clara através do que ficou conhecido como seu mote: a prevalência da negociação entre empregados (“auxiliados pelos sindicatos”) e empregadores sobre a legislação trabalhista sobre diversas matérias, aproximando-se da autonomia de vontades do Direito Civil.

> 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 n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;
> V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
> VI - regulamento empresarial;
> VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
> VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
> IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
> X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

> XI - troca do dia de feriado;
> XII - enquadramento do grau de insalubridade;
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
> XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
> XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (CLT, 2019)

Algumas considerações importantes podem ser feitas da redação desse artigo e também do art. 611-B[13], que impôs limitações as negociações coletivas. O primeiro parágrafo do art. 611-A diz respeito a introdução de um novo "princípio" na seara trabalhista que é o da intervenção mínima do Judiciário em questões de negociação coletiva (art. 8º, §3º)[14].Além disso, no parágrafo segundo, é introduzida a permissão de redução de direitos trabalhistas sem que haja a adoção de contrapartidas a serem dadas pelo empregador a seus empregados para a compensação dessas perdas.

---

[13] Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (CLT, 2019)

[14] Art. 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. (CLT, 2019)

Ambas as disposições contrariam outras disposições celetistas e constitucionais, vez que o juiz do trabalho possui amplo poder diretivo do processo (art. 765 da CLT)[15] e frente a ideia de que a redução sobre jornada e salário não pode se dar sem contrapartida (art. 611-A, §3º da CLT)[16], contrapartida essa que antes se entendia ser devida a qualquer tipo de redução.

Por fim, importante mencionar a disposição do parágrafo único do art. 611-B da CLT que afirma não serem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos.

Analisando essas mudanças, é possível visualizar clara deturpação da lógica sistêmica do Direito do Trabalho. A partir deste estudo centrado na sistemática principiológica aplicável na seara trabalhista, a Reforma Trabalhista, no âmbito da prevalência do negociado sobre o legislado, afeta direitos fundamentos dos trabalhadores (art. 7º da CF) presentes em normas constitucionais de ordem pública.

Tais normas estabelecem disposições legislativas que não são passíveis de alterações pelas partes pactuantes no Direito do Trabalho, por tratar de questões de direitos fundamentais relacionados ao protecionismo jurídico conferido ao trabalhador em razão de sua hipossuficiência. Nas assertivas de MARTINS (2011, p. 91), “seriam normas de proteção ao trabalho, por exemplo, as relativas ao trabalho do menor e da mulher, sobre férias, repouso semanal remunerado, segurança e medicina do trabalho”.

Nesse sentido, os artigos art. 611-A e 611-B, ambos da CLT, desrespeitam normas gerais de direito ao instituir prorrogação de horas em atividades insalubres, afirmando não ser a jornada de trabalho um instituto jurídico relacionado a norma de segurança e medicina do trabalho, permitindo, até mesmo, a mulher gestante e lactante laborar em locais que prejudicam a formação do feto em desenvolvimento, conforme art. 394-A da CLT.[17]

---

[15] Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. (CLT, 2019)

[16] Art. 611-A, § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (CLT, 2019)

[17] O STF decidiu, por maioria dos votos, no dia 29/05/2019, que a previsão do labor das mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres é inconstitucional, devendo o afastamento, quando da situação gravídica ou no período de lactação, ser automático, sem necessidade de qualquer atestado

Além disso, o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário, que padece por sua nomenclatura indevida, não apresenta os critérios aqui já esboçados para ser considerado como um princípio, subvertendo a necessidade de atuação mais proativa dos juízes do trabalho em razão da própria condição do trabalhador hipossuficiente, conforme autorização concedida pelo art. 765 da CLT.

Os artigos supramencionados, ao serem analisados por si só, já trazem certa preocupação. Contudo, para se entender a complexidade e extensão da problemática por trás do privilégio dado a "autonomia" de vontades, é preciso analisar o retrocesso trazido pela reforma aos direitos trabalhistas de maneira sistemática.

As questões atinentes a maior liberdade de negociação instituída pela reforma, que refletem a autonomia civilista do pacto sunt servanda[18] no qual o contrato deve ser cumprido conforme ajustado sem permitir a intervenção de agentes externos, vão muito além das questões coletivas.

Questões como o autônomo com vínculo de emprego (art. 442-B da CLT), a quitação geral de direitos ao aderir ao programa de incentivo a demissão voluntária (art. 477-B da CLT), a quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B), a regulação do trabalho intermitente (arts. 443 e 453-A da CLT), da livre autonomia do empregado "hiperssuficiente", da instituição de arbitragem (art. 507-A da CLT) para resolução dos dissídios trabalhistas, ou as dispensas coletivas sem participação sindical (art. 477-A) retratam essa questão.

Assim, a partir da análise de alguns dos institutos introduzidos e modificados pela Lei 13.6467/2017 no texto celetista, pretende-se evidenciar que o intuito da prevalência do legislado sobre o negociado vai muito além da possibilidade de redução de direitos por intermédio da atuação sindical, espalhando-se, de maneira irrestrita, entre assuntos que independem e retiram a necessidade de um ente protetor ao trabalhador, cujos direitos foram enfraquecidos pelo retrocesso instituído pela "Reforma"

---

médico, como previa a norma, respeitando os direitos das mulheres e a prioridade absoluta da infância (art. 227 da CF/88) (STF, 2019).

[18] A autonomia privadas nos negócios jurídicos civilistas traz a ideia de obrigatoriedade do contrato. Entretanto, mesmo nessa seara, "[...] não mais [se] assume caráter absoluto, sofrendo, sempre, nas limitações decorrentes da ingerência de normas de ordem pública, notadamente constitucionais, por força da proteção destinada à pessoa humana, realçando sua necessária dignidade (CF/88, art. 1º, III)" (FARIAS; ROSENVALD, 2014, p. 543)

Trabalhista, dando maior poder discricionário e arbitrário ao empregador na relação contratual.

4. A MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS A PARTIR DE UMA ANÁLISE DA PREVALÊNCIA DA AUTOMIA DE VONTADES SOBRE A LEI

Após compreender a importância dos princípios jurídicos, e especialmente os justrabalhistas, para efetivação dos diretos fundamentais dos trabalhadores e, observar, em linhas gerais, como a Lei 13.467/2017 subverteu o sistema protecionista de garantia a dignidade laboral ao impor a prevalência da autonomia de vontades sobre a lei, é necessário analisar de que maneira essa mudança paradigmática afetou os princípios justrabalhistas.

Para tal, buscou-se analisar três institutos jurídicos introduzidos pela “Reforma” Trabalhista, demonstrando que o negociado sobre o legislado não se ateve apenas as questões coletivas, demonstrando uma verdade ainda mais cruel: a venda ao capital dos direitos trabalhistas e dos próprios trabalhadores.

4.1. O Trabalho Intermitente

Atualmente, frente ao desenvolvimento global e grande expressividade do neoliberalismo, existe a tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas e introdução de novas formas de relações de trabalho a partir da precarização do contrato de trabalho.

> Reconhecida a existência da globalização, convém assinalar que a linha de argumentação a que muita gente costuma recorrer é muito esquemática e por demais simplificada: a globalização gera competitividade e esta conduz à flexibilidade trabalhista. (RODRIGUEZ, 2015, p. 72)

O trabalho intermitente é uma dessas modalidades, pois prevê jornada de trabalho móvel e variável, com alternância entre períodos da prestação de serviço e períodos de inatividade, que podem ocorrer por horas, dias ou meses, contrariando o princípio da continuidade da relação empregatícia ao promover a flexibilização tanto da jornada de trabalho, quanto do próprio contrato individual de trabalho.

Para compreender essa nova modalidade de relação de emprego, é inevitável a análise do Direito Comparado[19], em especial pelo fato de o trabalho intermitente nunca antes ter sido regulado no Brasil. Essa nova modalidade de contratação laboral foi, supostamente, espelhada nas *práxis* italiana, portuguesa e estadunidense, em especial pela fictícia similaridade de hábitos e padrões de consumo das populações desses países com o Brasil, como é possível se observar nas justificativas da PL nº 3785/2012 e da PL nº 218/2016.

De início, sem adentrar em aspectos sociais e econômicos dos outros países, já é possível observar que o trabalho intermitente presente em Portugal, na Itália e nos Estados Unidos destoa-se da que foi implementada na CLT reformada pela "[...] preocupação das relações de trabalho, da dignidade do trabalho, da fiscalização pelos órgãos de inspeção do trabalho e do papel dos sindicatos" (LIMA, 2017).

Em Portugal, pela Lei nº 07/2009, criou-se a remuneração do trabalho intermitente. Caso o empregado não venha a ser convocado para prestar o serviço - trata-se de uma das características dessa modalidade de contrato, uma vez que não há continuidade -, ele será "compensado" pelo tempo de inatividade no valor de, no mínimo, vinte por cento do salário pago normalmente pelo empregador.

Além disso, fica resguardado que esse regime contratual não seja aplicado a toda e qualquer atividade, sendo possível apenas naquelas que tenha como característica a descontinuidade ou a intensidade variável, tais como os serviços de hotelaria.

Já a experiência italiana (*Legge Biagi* de 2003) segue os mesmos moldes da portuguesa em relação ao resguardo ao salário mediante a compensação em caso de inatividade e a restrição de setores em que se pode adotar o trabalho intermitente, além de impor o requisito de idade para aqueles que não podem se submeter a esse tipo de contratação, ou seja, os menores de vinte e cinco anos e maiores de cinquenta e cinco anos.

Ademais, a codificação trabalhista da Itália reitera a importância da negociação coletiva e da participação do Ministério do Trabalho nas relações trabalhistas, uma vez

[19] A análise da experiência de Portugal, Itália e Estados Unidos sobre o trabalho intermitente está baseada na obra de LIMA (2017).

que a contratação do trabalhador intermitente apenas poderá ser feita por meio de acordo coletivo de trabalho ou passando pelo crivo de tal Ministério.

Por fim, no ordenamento jurídico estadunidense as cautelas salariais também estão presentes, em consonância com *The Fair Labor Standards Act* de 1938. O critério de supletividade permanece, no qual os trabalhadores intermitentes só serão chamados se houver necessidade da demanda.

Todavia, esses trabalhadores ficam à disposição da empresa em locais próximos a ela e/ou indicados por ela para que atendam suas necessidades. Mesmo no caso de eventualmente não ser chamado para atender nenhuma demanda no dia, em alguns estados, o trabalhador recebe uma remuneração mínima, adequada ao valor do salário-mínimo da Região.

Além disso, cabe destacar a existência de um Departamento de Trabalho, que fiscaliza as empresas, protegendo o trabalhador intermitente da sub-remuneração ou da falta de remuneração, além de práticas abusivas que possam ser realizadas pelos empregadores[20].

No Brasil, o trabalho intermitente foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, não abarcando nenhuma das proteções acima mencionadas que são observadas nos outros países.

O §3º do art. 443 e o art. 452-A disciplinaram o trabalho intermitente, prevendo, concomitantemente, a jornada e o contrato intermitentes, permitindo a criação de duas formas de intermitências, a saber:

> Enquanto a jornada intermitente versa sobre as horas trabalhadas diariamente, que poderão ser fracionadas ao longo do mesmo dia, abolindo o descanso intrajornada, e não ocorrer em todos os dias da semana, sendo o empregado convocado a trabalhar em horários de pico, o contrato intermitente em si poderá prever uma modalidade de serviço sazonal que, mesmo o vínculo trabalhista entre empregado e empregador esteja formado, o contrato pode viger sem o trabalhador trabalhar efetivamente por um longo tempo, mediante a sazonalidade de sua profissão. Em qualquer um dos casos o empregado receberá um salário proporcional às horas trabalhadas (LIMA, 2017).

[20] A título de conhecimento, a Nova Zelândia baniu o trabalho intermitente por não beneficiar os trabalhadores (PINHEIRO, 2017).

O §3º do art. 443 da CLT apresentou o conceito de trabalho intermitente, *in verbis*:

> Art. 443 [...]
> § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Deste conceito já se pode depreender uma diferença com a normatização estrangeira*:* será possível a implementação do contrato intermitente em qualquer atividade laborativa, exceto para os aeronautas. Além disso, algumas outras características são de importante menção, a saber:

1. Possibilidade de não se acordar, a priori, acerca da jornada de trabalho no momento da contratação. Logo, apenas quando a empresa contratante entrar em contato com o empregado, é que ele terá ciência do dia de trabalho. Essa chamada deve ocorrer de forma antecipada (três dias corridos de antecedência) e o trabalhador poderá declinar da oferta, não descaracterizando a subordinação (art. 452-A, §1º e §2º da CLT);
2. Essa possibilidade de contratação para o comparecimento apenas nos horários estipulados pelo empregador faz com que a jornada possa oscilar de acordo com a vontade “das partes”, sem necessidade de acordo ou convenção coletiva para sua regulação (art. 3º da Portaria 349/2018 do extinto MTE);
3. O período de inatividade do trabalhador não será considerado tempo à disposição do empregador, de modo que ele poderá prestar serviços a outros contratantes (art. 4º, §2º da Portaria 349/2018 do extinto MTE);
4. Há o pagamento, de imediato, após a prestação de serviços, das parcelas devidas relativas à remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, a cada período de prestação de serviços, esse a ser definido “pelas partes” (art. 2º, II, da Portaria 349/2018 do extinto MTE);

5. O empregador não é obrigado ao pagamento de um salário mínimo mensal, em 2019, no valor de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), podendo pagar o valor proporcional ao mínimo da hora, equivalente a R$ 4,26 (quatro reais e vinte e seis centavos) ou ao valor diário de R$ 31,23 (trinta e um reais e vinte e três centavos) (art. 2º da Portaria 349/2018 do MTE).

Verifica-se, portanto, que o trabalho intermitente regulado no texto consolidado a partir da reforma trabalhista não apresenta as mesmas garantias previstas na legislação estrangeira, principalmente no caso da Itália, Portugal e EUA que foram analisados, sendo mais gravoso ao trabalhador brasileiro, afrontando os preceitos do trabalho digno.

A anunciada suposta liberdade que os trabalhadores adquiriram para vender sua força de trabalho com essa nova modalidade de "emprego" é uma farsa. A autonomia de vontade para a pactuação das condições de trabalho não exprime uma verdadeira liberdade, perante as profundas desigualdades socioeconômicas existentes entre as partes, submetendo esse trabalhador às precárias condições laborais e aos baixos salários inerentes do capitalismo predatório e da autorregulamentação do mercado, uma vez que sua força de trabalho é considerada meramente mercadoria.

A suposta proposta do Negociado sobre o Legislado, no qual o empregado ganharia autonomia de vontade para livremente negociar com o empregador, é uma farsa, e já foi amplamente debatida no Poder Judiciário brasileiro, em especial no que diz respeito ao trabalho intermitente.

Exemplificando, no Recurso de Revista nº 9891900-16.2005.5.09.0004, julgado pela oitava turma do Tribunal Superior do Trabalho, foi reconhecida a ilegalidade de uma cláusula de jornada móvel e variável implementada pelo McDonalds nos contratos de seus empregados na qual eles, independentemente do tempo que ficassem à disposição do empregador, só receberiam pelas horas efetivamente trabalhadas[21].

[21] **EMENTA: RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE**. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força

Prática comum nas redes de *fast food*, o TST decidiu por sua ilegalidade, pois tal cláusula foi considerada prejudicial ao trabalhador, uma vez que o empregador poderia desfrutar da mão de obra do empregado quando bem entendesse, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir os maiores lucros.

Além de transferir o risco da atividade econômica aos empregados, essa cláusula contratual fazia com que eles ficassem sujeitos ao pleno arbítrio do empregador na execução da jornada de trabalho e, consequentemente, no recebimento do salário, sem poder programar sua vida profissional, familiar e social, por não ter certeza dos horários de trabalho e nem de sua remuneração mensal.

Apesar do entendimento tido pela oitava turma na decisão deste Recurso de Revista, posteriormente, ao reanalisar a decisão, o TST, na Subseção de Dissídios Individuais I (SDI-I), entendeu pela possibilidade de tal contratação. Dessa maneira, infelizmente, essa prática contratual foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017 na figura do trabalho intermitente.

Assim, é possível observar várias ofensas ao trabalho digno, principalmente pela imprevisibilidade quanto a possibilidade do trabalhador, como ser humano, poder subsistir em sociedade e garantir o sustento de sua família por meio da venda de sua força de trabalho, afetando, inclusive, sua integridade física e psíquica.

Em relação à política remuneratória imposta pelo trabalho intermitente, é certo que o trabalhador pode não chegar a receber o salário mínimo mensal constitucional, atualmente no valor de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais). Isso gera uma situação de subemprego, pelos baixos salários e instabilidade remuneratória, uma vez que não há garantia de renda mínima ou garantia de renda alguma, diferentemente da experiência internacional, pois o empregado não receberá salário pelo tempo à disposição do empregador, mas somente pelas horas efetivamente laboradas.

---

laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

Considerando que o salário-mínimo mensal (apesar de já se encontrar aquém das reais necessidades da população[22]) deveria garantir o acesso as necessidades vitais básicas individuais, tais como alimentação, moradia, saúde e educação, o trabalho intermitente rebaixa ainda mais a dignidade do trabalhador como ser humano, pois não garante tal acesso efetivamente, tendo o empregado que escolher quais direitos poderá usufruir por meio de sua remuneração.

Sem uma remuneração fixa mensal, não há que se falar em certeza sobre valores pagos relativos a décimo terceiro salário e férias remuneradas. Ademais, por meio do parcelamento instituído primeiramente pela MP 808/2017 e, depois do encerramento de sua vigência, novamente regulado pela Portaria 349/2018 do extinto MTE, somado ao baixo salário percebido e ao pagamento dessas parcelas ao final de cada período de prestação, o empregado não receberá nada no momento de fruição a título de décimo terceiro e férias.

Tal imprevisibilidade salarial é seguida de uma aleatoriedade quanto à jornada de trabalho. Não há previsão regular da jornada, nem da quantidade de horas a seres trabalhadas, seja diária, semanal ou mensalmente, não havendo estipulação prévia do momento de entrada e saída do empregado ao labor.

Somado a isso, há extinção do descanso inter e intrajornada pois, ao trabalhar em turnos distintos no mesmo dia, não haverá remuneração no período de inatividade. Além de afetar a questão da saúde e segurança no trabalho, os trabalhadores intermitentes não terão, efetivamente, possibilidade de ter outro emprego ou realizar outras atividades, uma vez que nunca terão certeza de sua jornada de trabalho, não podendo firmar outros compromissos de cunho empregatício.

Ademais, no período de inatividade, além de não haver recebimento de salário, consequentemente não havendo prestação de serviços, não haverá também contagem de tempo de serviços para fins previdenciários.

Nesse mesmo sentido, nos dias 09 e 10 de outubro de 2017 foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho foram emitidos pareceres técnicos

---

[22] De acordo com a DIESEE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o salário mínimo necessário, de acordo com o Decreto-lei nº 399/1938, deveria considerar a Cesta Básica de Alimentos, que representaria 35,71% dos gastos totais de uma família. Logo, o salário mínimo necessário para uma família viver em dezembro de 2018 deveria ser de R$ 3.960,57 (DIESEE, 2019).

que aglutinaram o entendimento de grande parte dos juristas de vários segmentos do Direito. Na Comissão 06 denominada "**Teletrabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato de Trabalho A Tempo Parcial. Terceirização**", o Enunciado 04 aponta a inconstitucionalidade do trabalho intermitente na seguinte ementa: "É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, §3º, e art. 452-A da CLT por violação do art. 7º, I e II da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração de trabalho, ao décimo terceiro salário e as férias remuneradas".

Na mesma comissão, o Enunciado 05 trouxe a necessidade de proteção ao salário mínimo, prevendo "a proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em Regime de Trabalho Intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional".

Desse modo, pode-se observar a tendência da criação de contratos precários, instáveis, descontínuos, de curta duração e de tempo parcial, inclusive afrontando o princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego[23]. O contrato se torna um objeto a disposição do contratante, havendo uma verdadeira transferência dos riscos da atividade econômica nas mãos desse[24].

A precariedade de tal forma de contratação é evidente que, no tocante à Previdência Social, o empregado poderá "pagar para trabalhar", caso queira disfrutar de

---

[23] Segundo Delgado (2004, p. 102-103), "o princípio da continuidade da relação de emprego (ou princípio da manutenção do contrato) também é muito importante no ramo justrabalhista. Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade"

[24] A partir da redação do §3º do art. 443 da CLT, criou-se uma nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, que não se enquadra na classificação de contrato por prazo determinado ou indeterminado, uma vez que guarda características de ambos. Não há fixação de um termo final, mas ele é marcado por períodos de inatividade (o que pode configurar suspensão do contrato de trabalho, pois não há trabalho, não há remuneração e nem computo de tempo de serviço) e prestação de serviços, sendo essa prestação feita em período determinado. "O que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito de continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviço e inatividade, somente presentes nestes últimos" (MIESSA e CORREIA, 2017, p. 327).

uma aposentadoria no futuro ou de outros benefícios previdenciários como o auxílio-doença.

A contribuição mínima exigida pela Previdência Social é de vinte por cento do salário-mínimo, sendo esse inclusive o valor que o empregador recolhe aos cofres públicos diretamente, por meio de desconto no salário do empregado. Em razão do pagamento de um salário menor que R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), o empregado, caso queira receber benefícios previdenciários futuros, terá que contribuir para a Previdência Social com um valor adicional ao que já foi recolhido pelo empregador.

Por fim, é importante destacar a falta de participação sindical nas contratações sob o regime de trabalho intermitente, primando pelos acordos individuais de trabalho. Segundo preleciona a OIT, um dos fatores que impede o aumento da desigualdade social, intimamente ligado as relações trabalhistas, é a negociação coletiva com a participação ativa do sindicato nas relações de trabalho.

Ademais, a *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (2008) da OIT, em seu artigo 2º, estabelece que todos os Estados-membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, têm compromisso com os seus princípios e finalidades, devendo respeitar e concretizar em suas realidades fáticas os princípios relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, a saber (OIT, 2017): a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) abolição efetiva do trabalho infantil e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Portanto, o trabalho intermitente também está em dissonância aos preceitos dessa declaração da OIT em relação à valorização da negociação coletiva a fim de estabelecer condições mais favoráveis de trabalho aos obreiros.

4.2. O Empregado Hipersuficiente

O empregado “hipersuficiente” (art. 444 da CLT), expressão utilizada pelo relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho, e que vem sendo utilizada pela doutrina especializada em Direito do Trabalho, é aquele portador de

diploma de nível superior, recebendo salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, como prevê o parágrafo único do art. 444 da CLT.

> Art. 444. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (CLT, 2019)

Para a caracterização, assim, do empregado "hipersuficiente", é preciso preencher os requisitos de nível de escolaridade (diploma de nível superior) e de valor de salário (ganhar igual ou mais que R$ 11.678,90[25]).

É importante destacar que a incorporação desta nova figura jurídica oportuniza a livre estipulação das cláusulas contratuais sem a necessidade de intervenção sindical, mas com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, como evidencia a redação do art. 444, *caput*[26] da CLT sem que "[...] contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos [27] que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes" (CLT, 2019).

Logo, todos os temas apresentados pelo art. 611-A da CLT poderão ser negociados livremente entre o empregado hipersuficiente e seu empregador.

Essa nova modalidade de contratação encontra-se em consonância com o mote da reforma trabalhista: a prevalência do negociado sobre o legislado, indo mais além da valorização dos instrumentos coletivos do trabalho, possibilitando que os empregados

---

[25] Portaria n°15 do Ministério da Fazenda (16/01/2018): Art. 2º A partir de 1º de janeiro de 2018, o salário de benefício e o salário de contribuição não poderão ser inferiores a R$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), nem superiores a R$ 5.645,80 (cinco mil seiscentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos). Com a atualização do salário mínimo por meio do Decreto nº 9.661/2019, os valores passam a ser, respectivamente, R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais) e R$ 5.839,45 (cinco mil e oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos).

[26] Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (CLT, 2019).

[27] Vale destacar ainda que o *caput* do dispositivo faz referência ao contrato coletivo de trabalho como norma que deve ser respeitada nas disposições do contrato individual de trabalho. Esse instrumento coletivo não tem aplicação no ordenamento jurídico brasileiro, pois falta regulamentação específica. Há, no direito estrangeiro, o contrato coletivo, cuja negociação é de abrangência nacional. Assim sendo, devem-se entender os trechos da CLT que mencionam o contrato coletivo de trabalho como citantes da convenção ou acordo coletivo, únicos instrumentos coletivos válidos atualmente (CORREIA; MIESSA, 2017, p. 334).

possam negociar individualmente com seus empregadores com “autonomia” de vontade semelhante à civilista.

Por fim, o art. 507-A da CLT[28] introduziu nova forma de celebração de cláusula compromissória de arbitragem para os empregados “hipersuficientes”, uma vez que a arbitragem era prevista apenas para os conflitos coletivos de trabalho (art. 114, §1º, CF/88) [29] . Desse modo, esses trabalhadores negociarão individualmente com o empregador e, em caso de eventuais conflitos, poderão discuti-los em câmaras arbitrais para a busca de alguma resolução.

Ao analisar as características dessa nova figura jurídica, é possível evidenciar o afronte aos princípios justrabalhistas, principalmente ao princípio da proteção, em razão do desamparo ao trabalhador que ela cria, gerando situação discriminatória, de renúncia de direitos e, consequentemente, de negação ao acesso à justiça e enfraquecimento da liberdade sindical.

Cabe, então, evidenciar que a figura do empregado hiperssuficiente mitiga o princípio da proteção, além de dificultar o acesso ao mínimo existencial do trabalhador, agredindo os preceitos do trabalho decente, com um evidente tratamento discriminatório ao permitir a renúncia de direitos.

O princípio da igualdade é um dos princípios fundamentais da Constituição Cidadã de 1988. A partir de sua incidência, depreende-se a existência de um princípio de não discriminação, previsto inclusive como um dos objetivos fundamentais da República (art. 3º, CF/88), pois a promoção do bem a todos e sem qualquer tipo de discriminação, insere-se nos preceitos do Estado Democrático brasileiro.

No plano semântico, segundo DELGADO (2013, p. 46), discriminação “é a conduta pela qual nega-se à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.” Sua incidência no Direito do Trabalho, então, “[...] leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto” (RODRIGUEZ, 2015, p. 445).

---

[28] Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

[29] Art. 114. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

No plano normativo, além da Constituição, pode-se citar o art. 3º, parágrafo único, da CLT e a Convenção 111, especificamente em seu art. 1º, da OIT. A aplicação dessas normas confere, ao ordenamento jurídico, a possibilidade de vedação a quaisquer distinções, exclusões ou preferências relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, seja por sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social (condição econômica e social), ou outras distinções que podem ser especificadas pelos Membros que ratificaram a Convenção (OIT, 2019).

Assim, a figura do emprego hiperssuficiente, ao retirar a possibilidade da atuação sindical no momento de negociação das cláusulas de seu contrato, pela "liberdade" de negociação direta com o empregador, além da previsão de arbitragem entre ele e o empregador, que também exclui o sindicato dessa negociação, fere o princípio da não discriminação.

O fato de esse trabalhador ter diploma de nível superior e ganhar duas vezes mais que o limite máximo do RGPS não permite exclui-lo da celebração de acordo com a fiscalização e amparo pelo sindicato, como ocorre com os outros empregados não inseridos nesses critérios. Isso também corresponde a uma violação ao princípio da primazia da realidade[30] porque não vislumbra a real situação de subordinação do trabalhador que ainda se mantém nessa modalidade de relação empregatícia.

Sobre esse assunto, foram emitidos pareceres na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no enunciado I, da Comissão 4 (Trabalhadora Gestante e Trabalhadora Lactante. Trabalhador Autônomo Exclusivo. Hiperssuficiente Econômico. Arbitragem e Cláusula Compromissória) e no Enunciado Aglutinado 6 foram propostas as seguintes ementas:

> **Trabalho Hipersuficiente. Art. 444, parágrafo único da clt.** I - O parágrafo único do art. 444 da clt, acrescido pela lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a constituição federal (arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a convenção 111 da OIT. II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de

[30] O princípio da primazia da realidade, ou princípio da primazia da realidade sobre a forma ou contrato realidade, é um dos princípios que buscam evitar a fraude trabalhista. A despeito das cláusulas escritas de um instrumento de trabalho, esse princípio prima o cotidiano da relação trabalhista ou empregatícia, buscando pela verdade real de tal relação jurídica. (RODRIGUEZ, 2014, p. 351-352)

> nulidade e de afronta ao princípio da proteção (Artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil).
>
> **Cláusula Compromissória de Arbitragem nas Relações de Trabalho.** Cláusula Compromissória de Arbitragem. Art. 507-a da clt. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da lei 9.307/96, art. 100 da CF/88, art. 1707 do cc e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas.

Observa-se, então, uma renúncia pelo trabalhador de direitos adquiridos e previstos constitucionalmente, ferindo também o princípio da irrenunciabilidade[31], pois se trata de disponibilidade indireta dos direitos garantidos no texto celetista. Tais direitos trabalhistas são garantidos por normas de ordem pública que restringem a autonomia de vontade dos sujeitos da relação empregatícia, não podendo ser considerados uma faculdade do trabalhador, a fim de se evitar abusos por parte do empregado

> [...] independentemente da renda específica recebida pelo trabalhador em uma dada relação contratual, a precariedade de sua condição se revela com a percepção de que se atribui unilateralmente à parte empregadora a faculdade de despedida imotivada, que transmuta a renda auferida em renda inexistente. A insegurança no trabalho a justificar a necessidade de proteção não se deduz apenas de uma relação de emprego específica, mas das condições em que se processam as transações, com vendedores de força de trabalho que não possuem outros meios de subsistência que não os provenientes da alocação de sua capacidade de trabalho. A precariedade advém de uma assimetria estrutural presente no mercado de trabalho e a construção de um Direito do Trabalho, e de uma regulação não-mercantil para as relações de trabalho em sentido amplo, perpassado pelos ideais da proteção social, se justificam, ademais, pela constatação de que a mercadoria transacionada nesta relação, a força de trabalho, é inseparável da pessoa do trabalhador. (SILVA; HORN, 2012, p. 24-25)

As disposições sobre o empregado hiperssuficiente, inclusive, ferem outra norma de ordem pública: o direito fundamental de acesso à justiça. Segundo a Lei 9307/96, em seu art. 3º, ao escolherem a via da arbitragem para resolução dos conflitos, as partes entregarão o compromisso arbitral previsto contratualmente (cláusula compromissória) que especificará a forma como se dará a solução do litígio. Se uma das partes se negar ao julgamento pelos árbitros, a outra parte poderá recorrer ao Poder Judiciário,

---

[31] Dada a índole das normas declaradas irrenunciáveis, as renúncias que se fizerem contra as mesmas carecem de todo efeito: são absolutamente ineficazes, ou seja, insanavelmente nulas. A infração a estas normas é, pois, sancionada da maneira mais severa: com a nulidade. Não a mera anulabilidade, mas a nulidade de pleno direito que se deve declarar ainda que o interessado não a solicite. (RODRIGUEZ, 2014, p. 146-147)

conforme arts. 6º e 7º da mencionada lei, fazendo cumprir aquilo que foi acordado no início da relação trabalhista, tendo o juiz que, ao julgar tal demanda, ficar adstrito ao que fora celebrado no compromisso arbitral, nos termos dos arts. 7º, 10 e 21 da supracitada lei.

Assim, no caso do empregado hiperssuficiente que se encontrar numa situação de abuso, a premissa de "a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988), torna-se mera *pro forma*, uma vez que sua demanda não será solucionada efetivamente com fundamento nos princípios justrabalhistas, ficando adstrita ao que foi inicialmente imposto pelo empregador.

De acordo com o art. 8º, III, da Carta Magna brasileira, cabe ao sindicato zelar pelos direitos dos trabalhadores, como defensor dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Além disso, no inciso VI do mesmo artigo, é prevista a participação do sindicato em acordos e convenções coletivas[32].

O papel do sindicato é a proteção do trabalho decente, permitindo que os trabalhadores possam desfrutar do mínimo existencial (saúde, educação, lazer, vestuário, alimentação, entre outros), bem como a valorização do trabalho humano, almejando o alcance ao pleno emprego, um dos princípios gerais da atividade econômica.

A atuação sindical, então, acaba se tornando expressão do princípio da proteção, uma vez que ela se justifica perante a desigualdade fática existente entre empregado e empregador, no qual o primeiro só pode barganhar de forma mais igualitária coletivamente, de acordo com o princípio da liberdade sindical.

> Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos

[32] Apesar da presença de algumas caraterísticas do princípio da liberdade sindical, esse princípio não foi adotado em sua plenitude no Brasil uma vez que a Convenção 87 da OIT (que versa sobre tal princípio) não foi ratificada no país por suas previsões normativas atritarem com as da Constituição Federal de 1988 (como a previsão do princípio da unicidade sindical (art. 8º, II, da CF/88) a despeito da pluralidade sindical elencada na Convenção, além da imposição da contribuição sindical compulsória (art. 8º, IV, da CF/88), que contrária a ideia de uma liberdade sindical plena). Sua ratificação é recomendação dá própria OIT dada ao Brasil. (NASCIMENTO, 2015, p. 133)

> empregadores o livre exercício da liberdade sindical. (CONVENÇÃO 87 DA OIT, art. 11)

Apesar do Brasil não ter ratificado a Convenção 87 da OIT, o princípio da liberdade sindical encontra-se emanado no art. 8º da Constituição, em especial a não ingerência estatal na atuação dos sindicatos.

A despeito de todo o apresentado, a reforma trabalhista enfraqueceu consideravelmente os poderes de negociação do sindicato ao suprimir sua principal fonte de custeio - a contribuição sindical compulsória -, esvaziando-o financeiramente. Ao mesmo tempo, a reforma concedeu maior poder de atuação dos sindicatos nas negociações coletivas, como observado no art. 611-A da CLT, mas enfraqueceu no âmbito individual, como no caso do empregado hipersuficiente.

A suposta liberdade implementada a esse empregado pela possibilidade de negociação livre e direta com o empregador sem participação dos sindicatos e também a possibilidade da arbitragem enfraquece ainda mais o empregado que, independentemente de sua condição financeira e sua formação intelectual, é capaz de se sujeitar as imposições de seu empregador para a manutenção do seu trabalho e salário, além do seu sustento pessoal e de sua família. Em tempos de crise, um diploma universitário não é sinônimo de empregabilidade.

> A sujeição do trabalho ao capital não é decorrência de um contrato e tampouco fenômeno sobrenatural. Não resulta de um déficit intelectual. Não é algo próprio da natureza humana e nem uma deficiência de classe. Ela resulta de fatores diversos, que se combinam, com alguns exsurgindo com maior ou menor importância de acordo com circunstâncias históricas ou conjunturais e específicas de relações de trabalho coletivas e individuais.
>
> Um fator estrutural, porém, é intrínseco ao modo de produção capitalista: *superpopulação relativa* (*flutuante*, *latente* ou *intermitente*), condição essencial para evitar a autodestruição do sistema (Marx). O exército proletário de reserva, que aparece como válvula reguladora do sistema, só tem feito crescer com o avanço tecnológico e científico, e é fator decisivo nessa relação de poder entre capital e trabalho. O crescente desemprego estrutural enfraquece sindicatos e fragiliza trabalhadores, sejam eles "estudados" ou não. A automação do trabalho manual e intelectual e a desindustrialização tendem a gerar (1) precariedade decorrente do excesso de oferta de mão de obra, (2) crescimento da população das favelas, (3) um ensino superior como alternativa de suprimento do mercado com trabalhadores qualificados.
>
> No Brasil, o temor ao desemprego pode e via de regra tende a ser mais intenso entre os trabalhadores com maior formação técnica e salários mais altos. (MELHADO, 2017)

Pelas afirmações acima apresentadas, o trabalhador sempre estará numa situação de fragilidade social e jurídica, primeiramente pela situação de desigualdade estrutural inerente às relações de trabalho, uma vez que o empregado é dependente econômico de seu empregador, tornando-se suscetível a quaisquer condições de trabalho[33]. Ademais, o empregado está subordinado juridicamente sob o poder diretivo do empregador que fica a mercê do seu *jus variandi* contratual, estando suscetível a arbitrariedades frente as desvantagens que tem nas tentativas de barganhas individuais[34].

Em um país em que o emprego formal continua em queda acentuada, o número de trabalhadores informais superado aqueles que trabalham sob o regime da CLT, e o nível de desemprego continuar aumentando (cerca de 13,4 milhões de trabalhadores se encontram desempregados)[35], não é tão difícil de imaginar tal questão.

4.3. As Dispensas Coletivas sem a participação sindical

Até o dia 10 de novembro de 2017, a CLT ou qualquer outra codificação brasileira, não trazia previsão acerca das dispensas coletivas. Entretanto, o TST já havia proferido entendimento de que era necessária a prévia negociação coletiva, com a atuação do sindicato, para a dispensa em massa em razão da grande repercussão econômica e social, extrapolando o vínculo empregatício, e alcançando a coletividade dos trabalhadores, da comunidade e da economia local. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 432)

---

[33] Com a gravitação do preço do mercado para o preço natural, o trabalhador perde, portanto, ao máximo e incondicionalmente. E é precisamente a capacidade do capitalista que: ou submete o trabalhador (*ouvrier*) – restringido a uma determinada esfera do trabalho – à fome, ou o obriga a sujeitar-se a todos as exigências desse capitalista. (MARX, 2004, p.24)

[34] Não é difícil prever qual das duas partes [...] leva vantagem na disputa e no poder de forçar a outra a concordar com a suas próprias cláusulas. Os patrões, por serem menos numerosos, podem associar-se com facilidade. [...] Em todas essas disputas, o empresário tem a capacidade de aguentar mais tempo. Um proprietário rural, um agricultor e um comerciante, mesmo sem empregar um trabalhador sequer, conseguiriam geralmente viver um ano ou dois com o patrimônio que já puderam acumular. Ao contrário, muitos trabalhadores não conseguiriam subsistir uma semana, poucos conseguiriam um mês e dificilmente algum conseguiria subsistir um ano, sem emprego. A longo prazo, o trabalhador pode ser tão necessário ao seu patrão, quanto este o é para o trabalhador; porém esta necessidade não é tão imediata. (SMITH, apud MARX, 2004, p. 39)

[35] Dados do IBGE, a partir da pesquisa da Pnad, referentes a janeiro a março de 2019 (IBGE, 2019)

Essa é a previsão do Informativo nº 34 do TST, assim como do Informativo nº 17 (TST, 2012), que remetem à participação do sindicato profissional à Constituição (art. 8º, III e VI), de modo a acordar e fixar condutas para enfrentar a crise econômica empresarial (motivação para a necessidade das dispensas coletivas) e amortizar os impactos da dispensa massiva.

Ao encontro deste entendimento, tem-se o parecer da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS)[36], composta por membros do MPT, e também do julgamento de um dissídio coletivo, em 2009, pelo TRF da 15ª Região, momento em que a questão das dispensas coletivas teve destaque nos debates jurídicos e sociais. A empresa Embraer, sem prévio aviso, demitiu 4,2 mil trabalhadores sem quaisquer acordos com o sindicato dos trabalhadores. Frente a essa questão, a ementa do julgamento foi clara ao prever a necessidade do ente sindical nesses dissídios:

> A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. [...] [...] As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por conseqüência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à

[36] Orientação nº 6 da Conalis. Dispensa coletiva. Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e da negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III, e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções nºs 98, 135, 141 e 151, e Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento de negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 433.)

> dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em conseqüência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que – a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (DELGADO, 2016, p. 1387)

Dessa maneira, é possível observar a importância da negociação coletiva para a ocorrência da dispensa em massa dos trabalhadores.

Apesar de tais entendimentos, em dezembro de 2017, o grupo de ensino superior Estácio, em dezembro de 2017, demitiu cerca de 10% do seu quadro de professores, ou seja, cerca de 1000 empregados, sem nenhum aviso-prévio ou aviso a entidade sindical, sem se importar com os impactos sociais e econômicos que poderiam causar a sociedade como um todo.

Trata-se da permissão legislativa dada pela Lei 13.467/2018 proveniente da redação do artigo 477-A da CLT:

> Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas[37] equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (CLT, 2019)

A situação se torna pior quando se analisa os desdobramentos deste novo instituto. No caso Estácio, não se buscou criar nenhuma contrapartida ou garantia de retorno ao trabalho caso a situação econômica da empresa melhorasse, se é que ela estivesse ruim. Criou-se, na realidade, um “cadastro de reserva”, no qual o empregado pode vir a ser chamado quando mais conveniente para a empresa, criando um real “aprisionamento” do trabalhador que,por necessudade e dependendo de sua situação socioeconômica, pode se sujeitar a precarização do seu posto de trabalho para manter seu emprego.

Assim, gera-se imprevisibilidade quanto a possibilidade do trabalhador, como ser humano, de poder subsistir em sociedade e garantir o sustento de sua família por meio da venda de sua força de trabalho, afetando, inclusive, sua integridade física e

---

[37] A Reforma Trabalhista trouxe uma redação atécnica, equiparando situações jurídicas distintas, sendo elas incomparáveis no que refere a seus efeitos. “Dispensa individual: o trabalhador dispensado é devidamente reconhecido e identificado pelo empregador; Dispensa plúrimas: o empregador, motivado por um fato em comum, previsto ou não em lei, resolve dispensar identificados empregados; Dispensa coletiva: caracteriza-se quando o empregador não atinge um empregado ou um grupo determinado de trabalhadores, mas vários empregados indeterminados” (MELO, 2017).

psíquica. A possibilidade de assistência promovida pelo sindicato deveria ser garantida pelo menos por um período em que o trabalhador estivesse em busca de outro emprego, para a manutenção das suas despesas de subsistência e do acesso a direitos básicos.

Tal diminuição do poder intervencionista da atuação sindical, agravada pela perda do seu poder econômico-financeiro, e suas consequências geram insegurança social, econômica e jurídica muito grande, fazendo crescer a tendência de contratos precários e descontínuos, afrontando o princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego[38] e tratando o empregado como mercadoria, transferindo os riscos da atividade econômica[39] para suas "mãos" em afronta ao art. 2º da CLT.

A participação do sindicato, antes da Lei 13.467/2018, era (e é) crucial para buscar meios alternativos para conter a crise da empresa sem dispensa dos empregados e evitar a ocorrência de situações como a mencionada. A própria Constituição prevê, em casos como esse, a possibilidade de redução de salários[40] para se evitar a perda do bem mais precioso: o trabalho.

Portanto, houve o enfraquecimento da entidade sindical e de seu viés intervencionista e negocial nas relações trabalhistas. Esse enfraquecimento não se limita a este artigo: podemos citar a desnecessidade do sindicato nas negociações entre empregador e o empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único, da CLT) e a retirada da contribuição sindical compulsória (arts. 579 e 587 da CLT) como a principal receita para a manutenção do sindicato.

Com a extinção da contribuição sindical compulsória e a imposição de sua facultatividade frente a necessidade do sindicato de meios financeiros para se manter,

---

[38] O princípio da continuidade da relação de emprego (ou princípio da manutenção do contrato) também é muito importante no ramo justrabalhista. Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justrabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade. (DELGADO, 2016, p.12)

[39] A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize a distribuição dos prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos ou perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador. (DELGADO, 2016, p. 448)

[40] O art. 7º da CF88 traz: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (CF/88).

não estaria acontecendo exatamente o que tal artigo veta, uma vez que os sindicatos poderiam a passar a ser financiados pelos empregadores como uma forma de sua manutenção e, assim, o empregador tomar controle dos fins e formas do sindicato?

> Padece de inconstitucionalidade o artigo 477-A da CLT. Sua redação é atécnica, não científica, é incongruente. O seu objetivo claro foi afastar a tutela sindical sobre um dos temas mais importantes que envolve as relações de trabalho, qual seja, a demissão coletiva de trabalhadores e, com isso, proteger o empregador em face do trabalhador, da coletividade, do Estado e do interesse social. (MELO, 2018)

No mesmo sentido, sobre dispensas coletivas, na Comissão 5 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho intitulada Omissões de Representação de Empregados. Dispensas Individuais e Coletivas. Procedimento de Quitação Anual. Programas de Demissão Voluntária, o Enunciado 1 tratou da Inconstitucionalidade da Dispensa Coletiva proposta pelo Art. 477-A, tendo como motivação a falta de comunicação ao ente sindical sobre a intenção do empregador de realizar uma dispensa coletiva e, posteriormente, de sua participação. Apontaram a violação ao art. 7º, I da Constituição, ou seja, a ofensa a dispensa arbitrária, e a contrariedade aos precedentes judiciais do TST, além da falta de regulamentação na busca de meios alternativos por parte do empregador para a preservação do emprego.

Por fim, é imperioso analisar a relevância e a controvérsia que permeia as dispensas imotivadas: a vedação da dispensa arbitrária pela Convenção 158 da OIT e o art. 7º, I da CF/88.

Primeiramente, de maneira a preservar o princípio da continuidade da relação de emprego, especificamente sobre o ato de vontade do empregador em rescindir o contrato de emprego, é razoável que se determine um critério que valide tal ruptura contratual. Esse critério foi previsto pela Convenção 158 da OIT, em seus artigos 4º e 13, devendo a causa justificadora da ruptura estar relacionada com a capacidade ou comportamento do empregador ou, ainda, às necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, baseados em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos. (OIT, 2019)

Apesar de ter sido incorporada ao direito pátrio em 05 de janeiro de 1996, no mesmo ano, o presidente da república denunciou unilateralmente, sem anuência do Congresso Nacional, a Convenção por meio do Decreto nº 2100. Contudo, ainda que

indiretamente, essa Convenção trouxe algumas consequências que permeiam o universo jurídico brasileiro.

A Convenção fora retirada do ordenamento brasileiro pela suposta ausência de autoexecutabilidade do art. 7º, I da Constituição. Entretanto, este artigo combinado com o art. 10 da ADCT (Ato de Disposições Constitucionais Transitórias), possuem importante repercussão na questão da dispensa imotivada sem justa causa ou não arbitrária.[41]

Desde a universalização do sistema do FGTS e a extinção do sistema estabilitário celetista, com a Constituição de 1988, supostamente não existiria mais a dispensa arbitrária (haveria sempre necessidade de justificação da dispensa), apenas alguns casos como os do inciso II do art. 10 da ADCT, e o caso do dirigente da CIPA, no art. 165 da CLT[42] seriam vedados. Por isso, o art. 7º, inciso I, não possuiria eficácia imediata, necessitando de lei complementar para a aplicação da vedação da dispensa arbitrária. Sem essa previsão até os dias de hoje, tem-se apenas a aplicação da multa de 40% do FGTS no caso de dispensa imotivada, ou seja, aquela que não necessita de nenhuma motivação para ser realizada.

Todavia, adotando-se essa concepção, é preciso compreender que o constitucionalismo está em constância mudança. Mesmo que os entendimentos jurisprudências e doutrinários majoritários sejam em sentido contrário a aplicação imediata do art. 7º, I, cabe novamente ao STF, à luz dos preceitos constitucionais e fundamentais, até mesmo dos ditames do trabalho, a readequação da realidade social e a proteção mais ampla ao trabalho digno.

A teoria tradicional sobre eficácia/ineficácia jurídicas de regras constitucionais já é, hoje, iniludivelmente anacrônica, por supor que o pacto juspolítico básico de uma nação (a Constituição) possa quedar-se

---

[41] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966; II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação de sua gravidez até cinco meses após o parto. (CF/88)

[42] Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

inerte, de modo inapelável e abrangente. A teoria constitucional moderna, mais bem ajustada à interpretação de novas constituições, tende a apreender, necessariamente, certa eficácia às normas constitucionais – ainda que diferenciada, em intensidade, a eficácia de uma e outra regra constitucional. Nessa linha, o preceito contido no inciso I do art. 7º em análise pode ser tido como regra de eficácia contida, produzido, pelo menos, certo efeito jurídico básico, que seria o de invalidar dispensas fundadas no simples exercício potestativo da vontade empresarial, sem um mínimo de justificativa socioeconômica ou técnica ou até mesmo pessoal em face do trabalhador envolvido.(DELGADO, p. 1387, 2016)

5. CONCLUSÃO

Este trabalho analisou, a partir de uma perspectiva principiológica, como a reforma trabalhista, em específico a questão da ampliação da liberdade de negociação entre empregadores e empregados, tanto na esfera individual quanto na coletiva, dificultou o alcance aos direitos fundamentais pelos trabalhadores.

A partir da nova perspectiva normativa dada aos princípios jurídicos com o Pós-Positivismo e o Neoconstitucionalismo, o sistema jurídico só é válido se ele se atém a sua base principiológica.

Nesse sentido, dentro do Direito do Trabalho, as normas trabalhistas, sejam elas constitucionais, supraconstitucionais ou infraconstitucionais, devem respeitar o princípio da proteção, princípio esse capaz de viabilizar ao trabalhador que o trabalho seja a garantia de direitos mínimos para o alcance de uma vida digna para si e para sua família.

Incorporado a esse princípio, a atuação sindical se vê necessária, frente à desigualdade estrutural das relações de trabalho, garantindo a pactuação da força de trabalho entre empregador e empregado sem que este seja explorado.

Frente a esse protecionismo adquirido da luta de classes ao longo dos séculos surgiram crises econômicas acompanhadas políticas neoliberais de desregulamentação e flexibilização que afetaram a seara dos direitos trabalhistas, ficando evidente tal desmonte com a instituição da Lei 13.467/2017 e a mitigação dos princípios justrabalhistas.

Logo, é possível observar que a “reforma” trabalhista “[...] parte da falsa premissa que o trabalhador [pode] livremente abrir mão de seus direitos, ignorando sua vulnerabilidade jurídica.” (CASSAR, 2018) desconsiderando a realidade socioeconômica da população brasileira: exemplificando, conforme divulgação do IBGE

(Pnad, 2017), mais da metade dos trabalhadores recebem menos que um salário mínimo, além de mais da metade da população acima de 25 anos tem apenas ensino fundamental completo.

Assim, demonstra seu verdadeiro mote: a satisfação financeira do grande empresariado às custas do trabalhador, que é constantemente transformado em mercadoria descartável e substituível, vendo-se obrigado a vender sua força de trabalho em troca de remunerações pífias que mal garantem sua existência em sociedade.

Reforçando esse entendimento, após um ano de vigência, foram apurados dados que mostram que a “reforma” não foi capaz de cumprir suas promessas: com o intuito de criar 2 milhões de empregos em três anos com a instituição do trabalho intermitente, o desemprego subiu 0,7% desde a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, afetando cerca de 13,4 milhões de brasileiros. (G1, 2018)

Lamentavelmente, com a ainda vigência da Lei 13.467/2017 e a falta de mais julgamentos de sua inconstitucionalidade pelo STF, tais questões necessitarão de ser interpretadas à luz dos preceitos e dos princípios do Direito do Trabalho. Nesse sentido, mostra-se fundamental o trabalho hermenêutico jurídico, como realizado na referida jornada, em respeito ao princípio da vedação do retrocesso social, como forma de manutenção dos direitos sociais até então conquistados, promovendo segurança jurídica e dignidade na vida dos cidadãos brasileiros.

Não sendo abordado aqui em profundidade, um dos temas que podem insurgir dessa pesquisa é o papel do Judiciário nesse processo hermenêutico, principalmente em razão do seu amplo poder diretivo no processo que aos Juízes do Trabalho é concedido, nos termos do art. 765 da CLT, não estando adstritos à literalidade da lei. Uma vez fundamentada sua decisão, é dever do juiz do trabalho proteger princípios internacionais, constitucionais e trabalhistas que viabilizam o trabalho digno, mesmo que sua decisão contrarie as normas celetistas reformadas.

A Lei n° 13.467/2017 carece de ampla discussão social e jurídica, uma vez que foi elaborada às pressas. Diferentemente daquilo que foi “vendido”, há uma desconstrução de todo o Direito do Trabalho e inversão dos princípios justrabalhistas,

excluindo as regras protetoras do trabalho ao valorizar uma autonomia de vontades, com a prevalência do negociado sobre o legislado que reduz e suprime direitos.

Assim, a “reforma” trabalhista não se adequa à realidade social brasileira. Utiliza-se a justificativa de modernização a fim de manter os trabalhadores alienados da realidade em que vivem, pois, de fato, está ocorrendo o desmonte dos direitos e garantias fundamentais previstos nas normas constitucionais e infraconstitucionais que os cidadãos conquistaram ao longo do tempo.

O Estado Social está sendo esvaziado a cada dia no intuito de apenas se beneficiar o mercado e o capital às custas da retirada dos direitos dos cidadãos. Para se alcançar o trabalho digno, o homem não pode ficar sujeito ao livre arbítrio do mercado, devendo ser tratado como ser humano e não como mercadoria, possuindo dignidade que deve ser respeitada a todo momento pelo Estado, pela sociedade e pelos particulares.

Ao permitir que os trabalhadores renunciem direitos, seja individual ou coletivamente, sem a participação sindical (ou até mesmo com a participação de um sindicato que se encontra enfraquecido), a partir da sua declaração de vontade, a Lei 13.467/2017 se trata de uma verdade ‘**desforma**’ do Direito do Trabalho, seara que deveria ter como função basilar a proteção do hipossuficiente, pois gera verdadeiro retrocesso social.

Seu mote é claro: a desregulamentação, a desestruturação e a precarização das relações de trabalho padecendo, assim, de qualquer validade, destoando do sistema jurídico brasileiro. A Lei 13.467 é natimorta!

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na segunda jornada de direito material e processual do trabalho**, Disponível em: http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp, Acesso em: 13 nov. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI:** nova era de precarização estrutural do trabalho?, Disponível em: http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf, Acesso em: 13. nov. 2017.

ÁGUILA, Iara Marthos. **Alterações na Rescisão do Contrato de Trabalho Previstas na Lei nº 13.467/2017**. *In*: MIESSA, E.; CORREIRA, H. (Org.). **A Reforma Trabalhista e Seus Impactos.** Salvador: JUSPODIVM, 2017, p. 117-126.

BRITO FILHO, José Carlos Monteiro **Trabalho decente:** análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. 4. ed., São Paulo: LTr, 2016.

BUENO, Fábio Marvulle e SEABRA, Raphael Lana. **O pensamento de Ruy Mauro Marini e a atualidade do conceito de superexploração do trabalho.** Disponível em: http://www.uel.br/grupopesquisa/gepal/anaisivsimp/gt8/8_fabiobueno&raphaelseabra.pdf, Acesso em: 25. jan. 2018.

CALIXTO, Angela Jank e CARVALHO, Luciani Coimbra de. **O pós-positivismo como pressuposto filosófico do neoconstitucionalismo.** Revista Teorias do Direito e Realismo Jurídico, v. 2, n. 2, 2016, p. 127-148.

CANCIAN, Renato. **Estado de bem-estar social: História e crise do *welfare state*.** Disponível em: https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm. Acesso em: 02. Fev. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado.** Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em: 01/06/2019.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista:** Lei 13.467/2017. O Que Mudou?, Salvador: JusPODIVM, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.

DIESEE. **Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos**. Disponível em: https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/analiseCestaBasica201712.html. Acesso em: 07. jan. 2018.

EXAME. **Empregado intermitente poderá ter de pagar para trabalhar.** Disponível em: https://exame.abril.com.br/economia/empregado-intermitente-podera-ter-de-pagar-para-trabalhar/. Acesso em: 27. nov. 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de.; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**. São Paulo: Atlas, 2015.

FELICIANO, Guilherme Feliciano. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. **Do positivismo ao pós-positivismo jurídico O atual paradigma jusfilosófico constitucional.** Revista de Informação Legislativa, Brasília, n. 189, p. 105-131, jan/mar, 2011.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio Século XXI**. São Paulo: Positivo, 2004.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Trabalho intermitente,** *In*: MIESSA, E. e CORREIRA, H. (Orgs.). **A reforma trabalhista e seus impactos.** Salvador: Juspodivm, 2017, p. 117-126.

G1. **OIT pede que governo avalie a revisão de pontos da reforma trabalhista**. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/oit-pede-que-governo-avalie-a-revisao-de-pontos-da-reforma-trabalhista.ghtml. Acesso em: 12. Fev. 2018.

G1. **Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos**. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml. Acesso em: 20. Jun. 2019.

HOBSBAWM, Eric John Ernest. **A era das revoluções**. 22. ed., São Paulo: Editora Paz e Terra S/A, 2007.

HORN, Carlos Henrique e SILVA, Sayonara Grillo Coutinho **O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho**. Revista OAB/RJ, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 81-112., jul./dez. 2010.

KANT, Imannuel. **Fundamentação metafísica dos costumes,** tradução Paulo Quintela. Edições 70, LDA, 2007.

LARENZ, Karl. **Metodologia da Ciência do Direito**, tradução de José Lamego. 3ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

LESSA, Luiz Carlos **Dicionário da doutrina social da Igreja**: doutrina social da Igreja de A a Z, São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Trabalho Intermitente.** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/comissões/comissoestemporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/luis-antonio-camargo-de-melo. Acesso em: 07. jan. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista?** Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior. Acesso em: 04/05/2019.

MANZONE, Gianni. **A Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina Social da Igreja.** Telecomunicação, Porto Alegre, v. 40, n. 3, p. 289-306, set/dez., 2010.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização:** perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução Jesus Ranieiri. 1. ed. 2. Reimpressão, São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

MELHADO, Reginaldo. Comissão 4 – Trabalho Hipersuficiente. **Enunciados aprovados na segunda jornada de direito material e processual do trabalho**, Disponível em: http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp, Acesso em: 13 nov. 2017

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, jul/dez. 2010, p. 65-74.

MELO, Raimundo Simão de. **Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista.** Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista. Acesso em: 07. Fev. 2018.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalhador digno como direito fundamental.** Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf. Acesso em: 13. nov. 2017.

MURADAS, Daniela. **O Princípio da Vedação ao Retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

OBSERVATÓRIO DO TERCEIRO SETOR. **Brasil: 50% dos trabalhadores ganham menos que um salário mínimo.** Disponível em: https://observatorio3setor.org.br/carrosel/brasil-50-dos-trabalhadores-ganham-menos-de-um-salário-mínimo. Acesso em: 20. Jun. 2019.

OIT. **História da OIT**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07. jan. 2018.

PINHEIRO, Iuri Pereira. **Contrato de trabalho intermitente,** *In*: MIESSA, E. e CORREIRA, H. (Orgs.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 127-156.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob o fogo cruzado:** exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3ª ed. São Paulo: Contexto, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang e ZOCKUN, Carolina Zancaner. **Notas sobre o mínimo existencial e sua interpretação pelo STF no âmbito do controle judicial das politicas públicas com base nos direitos sociais.** Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, v.3, n. 2, maio/agosto 2016, p. 115-141.

TST. **Jornada móvel e varável adotada pelo McDonalds é ilegal.** Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2591931/jornada-movel-e-variavel-adotada-pelo-mcdonalds-e-ilegal. Acesso em: 13 nov. 2017.

ZWICKER, Igor de Oliveira. **O contrato de trabalho intermitente e seus impactos para o mundo do trabalho,** *In*: MIESSA, E. e CORREIRA, H. (Orgs.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 157-21.