

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**  
**CURSO DE DIREITO**

**Janaina de Carvalho da Costa**

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: algumas considerações sobre a Lei nº 13.467/2017**

**Paranaíba, MS**  
**2017**

**Janaina de Carvalho da Costa**

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA:** algumas considerações sobre a Lei nº 13.467/2017

Trabalho de conclusão de curso apresentado para o curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-Unidade Paranaíba para obtenção de diploma de bacharel em direito.

Orientadora: Me. Dabel Cristina Maria Salviano.  
Coorientador: Dr. Isael José Santana.

**Paranaíba, MS**  
**2017**

C873f Costa, Janaina de Carvalho

Flexibilização trabalhista: algumas considerações sobre a lei nº13.467/2017/ Janaina de Carvalho Costa. - - Paranaíba, MS: UEMS, 2017. 79f.; 30 cm.

Orientadora: Profa Me Dabel Cristina Maria Salviano.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

1. Flexibilização trabalhista. 2. Constituição Federal. 3. Lei 13.467/2017. I. Costa, Janaina de Carvalho. II. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade de Paranaíba, Curso de Direito. III. Título.

CDD – 344.0181

Bibliotecária Responsável: Susy dos Santos Pereira- CRB1º/1783

**JANAINA DE CARVALHO DA COSTA**

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA:** algumas considerações sobre a Lei nº 13.467/2017

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para obtenção do título de bacharelado em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-Unidade Universitária de Paranaíba.

Aprovado em: ...../...../.....

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Me. Dabel Cristina Maria Salviano  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

---

Prof. Dr. Isael José Santana  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

---

Advogada Christiane Lacerda Bejas

|

*À Ana, por me ensinar o verdadeiro significado de amor incondicional.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por ter guiado meus passos.

À Ana (minha vida) e ao Eucimar, meus portos seguros nos momentos mais difíceis.

Aos meus pais, que me ensinaram a lutar e perseverar.

Aos professores Isael e Dabel, pelo apoio ao longo da jornada.

Aos advogados, Dr. Plínio, Dra. Christiane, Dra. Taíz e Dra. Ana Rita, pelos ensinamentos da prática jurídica.

Aos colegas, amigos e familiares, que me acompanharam durante esses cinco anos.

*“O trabalho não pode ser uma Lei sem que  
seja um Direito.” (Victor Hugo)*

## RESUMO

A flexibilização trabalhista nasce dentro de um contexto histórico internacional a partir da revolução industrial, juntamente com o desenvolvimento do capitalismo, e tem como singela definição a compatibilização dos mecanismos de trabalho em decorrência das mudanças econômicas ou tecnológicas que permeiam as relações empregado x empregador, permitindo a adaptação dos preceitos que regulam as relações de trabalho. Para tanto, o trabalho objetivou tratar de aspectos referentes à flexibilização e o princípio da proteção do trabalhador e como estes institutos estão previstos na Constituição Federal de forma harmônica e, com a promulgação da Lei 13.467/2017, que torna menos rígidas as normas trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, como a nova Lei afetará o princípio da proteção ao trabalhador e até mesmo as normas previstas na Constituição Federal. Neste aspecto é trazida a ADI, proposta pela Procuradoria Geral da República, que aponta dispositivos inconstitucionais por atentarem contra a dignidade do trabalhador e o instituto do mínimo existencial corroborando para o resultado da pesquisa, que tem como resultado a mitigação do princípio da proteção em prol do discurso da diminuição dos índices de desemprego.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Proteção. Constituição. Lei 13.467/2017.



## **ABSTRACT**

Labor flexibilization is born within an international historical context starting from the industrial revolution, together with the development of capitalism, and has as simple definition the compatibilization of the work mechanisms due to the economic or technological changes that permeate the relations employee x employer, allowing the adaptation of the precepts that regulate labor relations. The purpose of this study was to deal with aspects related to flexibilization and the principle of worker protection, and how these institutes are provided for in the Federal Constitution in a harmonious way and, with the enactment of Law 13467/2017, which makes it less rigid the labor standards foreseen in Consolidation of Labor Laws, as the new Law will affect the principle of worker protection and even the rules set forth in the Federal Constitution. In this respect, the ADI, proposed by the Attorney General's Office, is drawn up, which points out unconstitutional devices for violating the dignity of the worker and the institute of the existential minimum, corroborating the results of the research, which results in mitigating the principle of protection in favor of the discourse of the decrease of the indices of unemployment.

**Keywords:** Flexibilization. Protection. Constitution. Law 13467/2017.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Trajetória da Flexibilização no Brasil.....	30
Quadro 2 – Comparação do Artigo 2º da CLT .....	42
Quadro 3 – Comparação do Artigo 8º da CLT .....	42
Quadro 4 – Artigos 223-A ao 223-D .....	43
Quadro 5 – Art. 477-A .....	46
Quadro 6 – Art. 484-A.....	47
Quadro 7 – Alterações da Reforma Trabalhista .....	48

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	13
<b>1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho na Sociedade</b> .....	13
1.1.1 A Escravidão .....	13
1.1.2 A Servidão .....	14
1.1.3 Corporações de Ofício .....	15
1.1.4 A Revolução Industrial .....	16
<b>1.2 Histórico no Brasil</b> .....	19
<b>1.3 Conceituação</b> .....	22
<b>1.4 O Princípio da Proteção ao Trabalhador</b> .....	22
<b>2 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS</b> .....	27
<b>2.1 Conceituação</b> .....	27
<b>2.2 Breve Histórico da Flexibilização no Brasil</b> .....	29
<b>2.3 Posições Doutrinárias</b> .....	32
2.3.1 Argumentos Favoráveis à Flexibilização .....	32
2.3.2 Argumentos Contrários à Flexibilização .....	35
<b>3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL</b> .....	38
<b>3.1 A Reforma Trabalhista</b> .....	40
<b>3.2 Algumas Alterações Trazidas pela Reforma</b> .....	41
<b>3.3 A Ação Direta de Inconstitucionalidade Proposta pela PGR</b> .....	52
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	56

## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo colocar sob a perspectiva a discussão da Lei 13.467 de 14 de julho de 2017, que entrará em vigor em 11 de novembro de 2017.

Para tanto, foi realizado um recorte histórico do direito do trabalho e da flexibilização do trabalho situando-o em três momentos: o direito do trabalho no plano internacional, no plano interno e a flexibilização trabalhista e a evolução histórica no Brasil.

No plano internacional subdivide-se em três fases distintas: a escravidão, a servidão e a vinculação do homem à profissão (corporações), e dentro do período histórico é que surge o direito do trabalho no contingente econômico com a revolução industrial, político com a transformação do Estado liberal – Revolução Francesa – em Estado social – intervenção estatal na relação de emprego e jurídico com a reivindicação dos trabalhadores na implantação de um sistema de direito destinado à proteção.

No Brasil, a divisão da história do direito do trabalho situa-se em três fases: do descobrimento à abolição da escravatura; da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal e, a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias, sendo que somente a partir da Revolução de Trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país.

Em seguida, conceitua-se o Direito do Trabalho como uma disciplina autônoma baseada no conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador e contextualiza-se em especial o princípio da proteção como sendo o princípio-gênese do direito do trabalho, pois seu objeto estabelece uma igualdade jurídica entre o empregado e empregador.

Neste aspecto cumpre-nos conceituar flexibilização como tradução da ideia de necessidade de impor maleabilidade às normas presentes nos diplomas legais trabalhistas, sendo utilizada para se referir ao contexto de mudanças do conteúdo normativo das normas laborais, fazendo-se uma diferenciação entre flexibilização e desregulamentação. Na flexibilização o Estado continua participando em questões básicas, ao contrário da desregulamentação, onde o Estado retira sua proteção do trabalhador.

Dentro do modelo flexibilista firmam-se posições favoráveis e contrárias, sendo que para alguns autores a rigidez da flexibilização trabalhista impede o crescimento e as contratações, e como proposta de combate ao desemprego, aliados ao fato de que se constata,

atualmente, verdadeira crise sindical, para outros a negociação coletiva passa a ser utilizada como meio de flexibilização, desconsiderando direitos trabalhistas já assegurados e sob o nome de flexibilização.

No plano Constitucional foi prevista a regulação à relativização das normas de proteção ao trabalhador, autorizando as hipóteses em que essas normas podem ser flexibilizadas e positivando tal regulação. O texto Constitucional prevê em seu artigo 7º as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, entendendo-se por flexibilização não uma insistência retaliatória, de choque ou de contradição, mas a capacitação contributiva para conjunta, institucional e integrativamente, trabalhar alternativas na superação dos problemas surgidos em razão das alterações nas condições de trabalho.

Posteriormente, faz-se um relato de como se deu a reforma trabalhista, desde a propositura do projeto de lei até a promulgação em 14 de junho de 2017, e passa-se a comentar algumas alterações introduzidas pela nova regulamentação com base em estudiosos do direito trabalhista. Nesse aspecto é realizada a análise das alterações promovidas no artigo 2º da CLT, que faz a caracterização e responsabilidade do grupo econômico.

A modificação do Artigo 8º que altera a matriz principiológica do direito material e processual do trabalho, pois ao referir a “direito comum” o texto trata do direito civil, em especial o obrigacional e conjuntamente aos acréscimos do título inteiramente dedicado ao denominado “dano extrapatrimonial” (Título II-A Artigos 223-A a 223-G) e dentre eles prevê alguns direitos da personalidade como de tutela da empresa.

Finalizando o trabalho, apresenta-se a ADI 5766 proposta pela Procuradoria Geral da República, que questiona a constitucionalidade de três dispositivos da Lei 13.467, quais sejam: Artigos 790-B, caput e § 4º; 791-A, § 4º, e 844, § 2º, que repelem o direito ao acesso gratuito ao judiciário aos trabalhadores, pugnando por flagrante inconstitucionalidade, visto que atinge não só garantias constitucionais, mas o mínimo existencial.

# 1 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

## 1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho na Sociedade

A compreensão da evolução histórica do Direito do Trabalho no plano internacional divide-se em período pré-histórico e período histórico, de acordo com Leite (2016).

Para o autor, o período pré-histórico ou pré-industrial subdivide-se em três fases distintas: a vinculação do homem ao homem (escravidão); a vinculação do homem à terra (servidão) e a vinculação do homem à profissão (corporações), sendo que somente no período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho e atribui três causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado liberal – Revolução Francesa – em Estado social – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).

Ainda segundo Leite (2016), a divisão da história do direito do trabalho situa-se em três fases, sendo a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e, a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias. Sendo que somente a partir da Revolução de trinta é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país.

### 1.1.1 A Escravidão

Segundo Moura (2016), na sociedade primitiva as pessoas se agrupavam em tribos, que eram definidas de acordo com as regiões geográficas e o trabalho e afazeres domésticos eram divididos entre seus membros, conforme suas habilidades e sexo, sendo destinada normalmente ao homem a tarefa da caça.

O autor relata que o primeiro trabalho artesanal do qual se tem notícia foi a confecção de armamentos grosseiros de caça, confeccionados a partir de ossos de animais, também usados para defesa contra ataques de animais maiores, e, posteriormente, no período paleolítico, com uso de pedras lascadas, o homem começou a confeccionar lanças e machados.

Quando o homem primitivo conseguiu, com base na experiência, lapidar o sílex e dele formatar o machado, que fixado em um pedaço de pau facilitou sua ascendência

sobre outras espécies, certamente não tinha consciência das consequências deste ato para a espécie humana. Esse fato fundamental que se seguiu da descoberta do fogo, do arco e da flecha, permitiu dominar um raio de espaço suficientemente importante e decisivo para sua sobrevivência e evolução. Podemos dizer com segurança que, nesse momento, tivemos a fundação da técnica e da tecnologia pelo homem. (PROSCURCIN, 2007, p. 28 *apud* MOURA, 2016).

Moura (2016) relata que nestas sociedades mais simples o homem dava muita importância ao domínio sobre a terra, onde mantinha suas relações familiares, sociais e de sobrevivência. A subsistência era extraída da terra e da caça. Nos conflitos surgidos da invasão de propriedades alheias os derrotados eram mortos, e assim ocorreu por muitos séculos. Em dado momento os vitoriosos perceberam que seria mais útil escravizar os vencidos, quando então iniciou novo modelo de relações sociais.

Dessa forma, de acordo com Viegas e Nascimento (2016, p. 108), “a princípio, das guerras e guerrilhas, em que os adversários vencidos, em vez de mortos, eram forçados ao trabalho. Como neste período os afazeres manuais eram exclusivos dos escravos, o trabalho era considerado uma atividade desonrosa para os homens livres”.

OLEA (1990, p. 166 *apud* NASCIMENTO, 2011, p. 480) ao referir-se à questão do trabalho escravo assim descreve que: “o trabalho do escravo era desde o início um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondia imediatamente ao dono e não ao próprio escravo, como é evidente, não era voluntário, mas sim forçado”.

A passagem da escravidão para a servidão deu-se de maneira lenta, visto que a relação de domínio em que o servo passa de “res” para pessoa com direitos e deveres é bastante incipiente.

Moura (2016) aduz que inúmeros fatores contribuíram para o fim da sociedade escravagista, mas em especial a queda do império Romano do Ocidente, que tornou insustentável o curso da manutenção dos escravos e a adoção do Cristianismo como religião oficial de Roma, por volta de 380 d.C. Para os Cristãos, a escravidão era moralmente reprovável.

### 1.1.2 A Servidão

Martins (2000) relata o segundo momento na história do Direito do Trabalho: a servidão, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos que não eram livres, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos

tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Segundo o autor, “[...] nessa época, o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam” (MARTINS, 2000, p. 33).

Para Nascimento (2011), é a partir daí que se inicia o processo de ruralização, com as vilas, unidades de população campesina “semilivre”, autônomas frente às cidades, que ruralizaram o Baixo Império, favorecidos pela fuga do incremento da pressão fiscal nos municípios urbanos, incluídos os primeiros domínios territoriais constituídos em seu seio pelos invasores germânicos, ou povoados por estes, antecipam o tipo de relação que seria característica da época medieval.

Então, pode-se afirmar nas palavras de Calvo (2012, p. 20) que:

Na Idade Média o regime passa da escravidão para a servidão e, em troca da utilização das terras, os servos eram obrigados a entregar parte da produção aos seus senhores, ou seja, não houve grande evolução do trabalho humano da Idade Antiga para a Idade Média, podendo ter sido mudado somente o domínio, pois o servo deixou de ser coisa e passou a ser visto como pessoa, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas, contudo, não era considerado como ‘sujeito livre’, já que estava submetido ao regime de servidão.

Em síntese, poucos foram os avanços do regime escravagista para a servidão, haja vista que esta foi uma forma de manter o trabalho escravo.

### 1.1.3 Corporações de Ofício

Num terceiro plano, de acordo com Martins (2000), situam-se as corporações de ofício que eram protagonizadas por três figuras: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Logo em seguida surgiram as corporações de ofício. De acordo com Calvo (2012), as corporações de ofício iniciaram-se devido ao grande número de pessoas que saíram do campo para as cidades, fugindo da exploração e do trabalho forçado, fenômeno este denominado êxodo rural, que deu origem a uma grande concentração populacional nas cidades, assim, pessoas que exerciam as mesmas profissões começaram a se agrupar.

Inicialmente, nas corporações de ofício só existiam os mestres e aprendizes e, a partir do século XIV, surge o grau intermediário dos companheiros. “Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão” (MARTINS, 2000, p. 34).



Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro (MARTINS, 2010, p. 35).

Nascimento (2011) salienta que a Revolução Francesa de 1789 suprimiu as corporações, pois estas eram incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, de certa forma uma maneira de exploração.

De fato, as corporações de ofício eram incompatíveis com os ideais da Revolução Francesa, pois conforme Martins (2000) havia nessa fase os interesses das corporações, mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores tinham por objetivo o estabelecimento de uma estrutura hierárquica, a regulação da capacidade produtiva e a regulamentação da técnica de produção.

#### 1.1.4 A Revolução Industrial

Delgado (2012) explica que o trabalho livre e conseqüentemente a relação empregatícia surgem, como elemento relevante, a partir da Idade Moderna, quando ao final da Idade Média, com o aumento significativo de servos das terras romperam-se as formas servis de utilização da força de trabalho, lançando-se ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Dentro dessa perspectiva “o elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis” (DELGADO, 2012, p. 64).

De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto, juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos (DELGADO, 2012, p. 65).

Sob a ótica de Martins (2000), a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Calvo (2012) aponta que a Revolução Industrial do século XIX é o marco do surgimento do Direito do Trabalho e pontua os motivos que, em conjunto, contribuíram para seu início:

1. **Fator político:** Estado liberal com a aplicação do princípio do *laissez-faire, laissez-passer*, enfatizando a liberdade de contratar.
2. **Fator social:** concentração do proletariado em centros industriais nascentes e exploração do trabalho, principalmente pelo emprego do trabalho de meia-força (mulheres e crianças).
3. **Fator econômico:** surgimento do capitalismo e do modelo de produção taylorista-fordista.
4. **Fator ideológico:** ideologia de protesto e de contestação como o marxismo por meio do Manifesto Comunista de 1848 e ideologia de pacificação social da doutrina social da Igreja Católica (CALVO, 2012, p. 21).

Viegas e Nascimento (2016) destacam a razão econômica do desenvolvimento do Direito do Trabalho como sendo a evolução dos meios de produção com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana e o consequente desenvolvimento do capitalismo.

Martins (2000), em concordância, afirma que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial e o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética, bem como a máquina de fiar (patenteada por John Watt em 1738), que favoreceu a realização do trabalho de forma muito mais rápida.

O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. Os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam que eram elas as causadoras da crise do trabalho. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado (MARTINS, 2000, p. 36).

Entretanto, Viegas e Nascimento (2016) afirmam que a partir desta época surgem os primeiros conflitos entre trabalho e capital, já que o labor, que antes era concentrado no campo, expandiu-se para a zona urbana, pois as indústrias careciam da mão de obra alheia para a produção formando as massas de trabalhadores, que antes eram donos de suas terras e produziam apenas para sua subsistência e de sua família, passaram a vender sua força de trabalho em troca de salário.

Como as relações de trabalho ainda não eram regulamentadas, o livre acordo das partes determinava as condições de trabalho conforme as suas necessidades. A inexistência de Leis que previassem garantias mínimas aos obreiros fazia com que os acordos entre as partes ocorressem injustamente, prevalecendo sempre os interesses dos empregadores. Ademais, o Liberalismo, inspirado nos princípios consagrados pela Revolução Francesa de 1789, que limitava a atuação do Estado, não beneficiou o Direito do Trabalho. O governo não interferia nas relações e acordos entre as partes, apenas servia de intermediário que garantia o cumprimento do estabelecido com o mínimo de interferência (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 109).

Em razão da ausência de regulamentação e das políticas liberais, Martins (2000) refere que as condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial foram extremamente precárias. O trabalhador prestava serviços em condições insalubres. Além do baixo salário, estava sujeito a várias horas de trabalho e laborava praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, por meio de contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão.

Calvo (2012) ressalta que nesse cenário de exploração desumana do trabalho, surgem algumas ideologias para a solução do conflito: marxismo e doutrina social cristã.

O marxismo é o conjunto de ideias filosóficas, econômicas, políticas e sociais elaboradas por Karl Marx e Friedrich Engels. Para o marxismo, o homem é um ser social histórico e que possui a capacidade de trabalhar e desenvolver a produtividade do trabalho. É uma ideologia de conflito que defende que o proletariado deve buscar sua emancipação através da luta de classes e acabar com a propriedade privada burguesa. O objetivo é buscar a socialização dos meios de produção, para a realização do trabalho livremente associado – o comunismo –, abolindo as classes sociais existentes.

O *Manifesto comunista*, de Marx e Engels (1848), conclamava os trabalhadores à união, bem como condenava a supressão das corporações, defendendo a necessidade de os operários se organizarem e se associarem, para possibilitar a manifestação de suas opiniões e a obtenção de melhores condições de vida.

A doutrina social da Igreja (DSI) é o conjunto dos ensinamentos contidos na doutrina da Igreja Católica constante de numerosas encíclicas e pronunciamentos dos Papas que busca a pacificação social (CALVO, 2012, p. 22).

Viegas e Nascimento (2016) enfatizam que outra grande importância das organizações de trabalhadores em prol de condições mais dignas de trabalho foi a criação dos sindicatos que ampliou o movimento de organização da classe operária.

Carvalho (2013) vislumbra que a organização da classe operária se deu em razão da circunstância de a empresa ser uma coletividade, não se esgotando na dimensão individual e as angústias vivenciadas pelos trabalhadores se faziam em condições semelhantes, sendo, portanto, um campo fértil à coletivização também das condutas reativas desses trabalhadores.

Em virtude disto, Viegas e Nascimento (2016) relatam que o aumento do movimento da classe operária, que se encontrava cada vez mais organizado, forçou o Estado a intervir nas discussões entre empregador e empregado, tornando-se um árbitro necessário para restaurar a

ordem e estabelecer equilíbrio entre as partes, criando melhores condições de vida e de trabalho para a classe operária. Em decorrência disso o Liberalismo foi perdendo força e dando lugar ao intervencionismo.

Com a política intervencionista, em meados do século XX, o direito do trabalho começou a se institucionalizar. Nesse momento da história, a pressão para que o Estado colocasse os direitos trabalhistas sob proteção constitucional resultou em um efetivo avanço na esfera trabalhista (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 110).

Os exemplos marcantes do processo de constitucionalização desses direitos trabalhistas foram a Constituição Social Mexicana em 1917, a Declaração Russa dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado de 1918 e Constituição de Weimar em 1919, na Alemanha e, atualmente, o direito do trabalho ultrapassa as fronteiras nacionais quando ao final da Primeira Guerra foi criada a Organização Internacional do Trabalho, consagrando os direitos fundamentais dos trabalhadores, criando uma legislação internacional do trabalho (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Delgado (2012) finaliza que o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas, as quais transformaram e colocaram a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

## **1.2 Histórico no Brasil**

Até meados do século XVIII, no Brasil, a ideia de trabalho com utilização de mão de obra alheia em proveito próprio era sinônimo de trabalho escravo, visto que o País ainda não havia se desenvolvido e a maior parte do labor era concentrada na agricultura familiar (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Para Delgado (2012), o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas em que a relação empregatícia se apresenta apenas no campo da agricultura, mais especificamente no segmento cafeeiro caracterizado por um movimento operário sem capacidade de organização e pressão.

Viana (2013) vem salientar que:

Os nossos trabalhadores não conheceram a fábrica na mesma época – ou da mesma forma – que os trabalhadores europeus. Não havia tantos operários. Mesmo assim, o sofrimento, aqui, não foi menor. Para a imensa maioria desses trabalhadores, a OIT, o Manifesto Comunista ou mesmo a I Guerra Mundial eram assuntos estranhos, de outro mundo (VIANA, 2013, v. 2, p. 30).

Viegas e Nascimento (2016) destacam que a abolição da escravatura no Brasil foi tardia, vindo a acontecer somente em 1888, com a publicação da Lei Áurea, sendo que o País foi o último independente do continente americano a abolir completamente a escravatura.

A princípio, no Brasil, o labor era visto com maus olhos e possuía conotações pejorativas. O trabalho era coisa para negros, considerados raça inferior, e para brancos miseráveis, aqueles que não possuíam poder aquisitivo. As pressões internas e externas para a mudança de perspectiva só começaram a acontecer após a abolição da escravatura, com a publicação da referida Lei. A abolição da escravatura resultou no surgimento da relação de emprego, pois os senhores que antes se valiam da prática escravista, se viram obrigados a pagar pela exploração da mão de obra alheia em proveito próprio (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 112).

Salienta-se que o direito do trabalho no Brasil não foi um processo evolutivo, o escravo, no Brasil, passou diretamente a empregado, não havendo registros das corporações de ofício sendo que a abolição da escravatura garantiu a liberdade aos negros e condenou a prática escravista. No entanto, a concepção de que os negros eram raças inferiores não modificou muito (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Para Sérgio Pinto Martins (2000), posteriormente à Lei Áurea, com as transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país e muitos imigrantes no Brasil deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Deste modo, começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art. 121) (MARTINS, 2000, p. 39).

O movimento trabalhista, de acordo com Viegas e Nascimento (2016), fez surgir as primeiras normas jurídicas no início do século XX e dentre elas o Código Civil de 1916 que

regulamentou a locação de serviços e é considerado o precedente histórico do contrato individual de trabalho previsto atualmente na legislação trabalhista, no entanto, o principal responsável pelo desenvolvimento em larga escala das políticas trabalhistas foi Getúlio Vargas. Por influência do modelo corporativista italiano, reestruturou a ordem jurídica trabalhista no Brasil.

Dentre as principais legislações trabalhistas neste período histórico, destaca-se o Dec. 19.443/1930 que criou o Ministério do Trabalho, o Dec. 19.770/1931 que regulamentou o sindicato, o Dec. 21.186/1932 que limitou a jornada de trabalho de oito horas diárias, e, por fim, mas não menos importante, o Dec.-lei 5.452/1943 que deu origem à Consolidação das Leis do Trabalho (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

O governo de Vargas durou até o ano de 1945, mas o direito do trabalho continuou a se desenvolver. Martins (2000) nos ensina que a Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, e introduz a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que se encontravam na norma constitucional anterior.

Martins (2000) preleciona que a legislação ordinária começa a instituir novos direitos tal como a Lei nº 605/49 que versa sobre o repouso semanal remunerado, a Lei nº 3.207/57 que trata das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas, a Lei nº 4.090/62 que institui o 13º salário e a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família, dentre outras.

Ainda segundo Martins (2000), a Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores e a EC nº 1, de 17-10-69, repetiu praticamente a Norma de 1967, no art. 165, no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, as garantias mínimas seguradas aos trabalhadores alcançaram o *status* de direito fundamental. De acordo com Viegas e Nascimento (2016), estabeleceu princípios constitucionais para a proteção do trabalhador, em especial o da dignidade da pessoa humana, que é o fundamento da nossa República.

O art. 7º da Constituição trata de direitos individuais e tutelares do trabalho, enquanto que o art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações, o art. 9º especifica regras sobre greve, o art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados e o art. 11 determina que nas empresas com mais de 200 empregados seja assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

### 1.3 Conceituação

Segundo uma construção conservadora, o direito do trabalho pode ser definido como o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes (MARTINEZ, 2012).

Dentro da concepção de Delgado (2012, p. 30), o Direito Individual do Trabalho define-se como: “[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas”.

Ainda segundo Delgado (2012, p. 31), o direito coletivo do trabalho “[...] pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva”.

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato –, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2012, p. 30).

Martins (2010) conceitua o Direito do Trabalho como o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas, sendo que a palavra conjunto revela que o Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas, formando um sistema, um todo.

### 1.4 O Princípio da Proteção ao Trabalhador

Ao iniciar o estudo acerca do princípio da proteção ao trabalhador, faz-se pertinente a contextualização partindo-se da conceituação de princípio, suas funções e os princípios relacionados ao Direito do Trabalho, dando ênfase ao princípio da proteção ao trabalhador que se desdobra em três outros princípios: *In dubio pro operário*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica.

Cretella Junior (1988, p. 07 *apud* MARTINS, 2000, p. 74) afirma que “[...] princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência”.

Segundo Martins (2000), os princípios seriam as proposições básicas que fundamentam as ciências e, no Direito, o princípio é seu fundamento na medida em que essa base irá informar e inspirar as normas jurídicas e o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros.

O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.

Diferenciam-se os princípios das peculiaridades. Princípios são gerais, enquanto as peculiaridades são restritas. Princípios informam, orientam e inspiram regras legais. Das peculiaridades não são extraídos princípios, nem derivam outras normas. Os princípios sistematizam e dão organicidade a institutos. As peculiaridades esgotam-se num âmbito restrito (MARTINS, 2000, p. 74).

Desta forma cumpre contextualizar as funções que os Princípios exercem no Direito, em especial ao Direito do Trabalho e, nesse contexto, Martins (2000) ensina que os princípios têm três funções: informadora, normativa e interpretativa. A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas enquanto que a função normativa atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei e a função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Delgado (2012) destaca que os princípios trabalhistas mais importantes, indicados na doutrina, são: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; e, i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Martins (2000) pontua que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria e a CLT, no art. 8º, determina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho, evidenciando-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.

Neste contexto, ao adentrar o estudo do princípio da proteção ao trabalhador, inicialmente Viegas e Nascimento (2016) discorrem que, diferente do que ocorre com os



outros ramos do Direito, que busca a igualdade das partes, o Direito do Trabalho estabeleceu maior amparo a uma das partes, buscando garantir a proteção do trabalhador. O legislador, ao estabelecer a desigualdade formal entre as partes, levou em conta a desigualdade material entre elas na relação de trabalho.

Leite (2016) leciona que o princípio da proteção constitui a gênese do direito do trabalho e seu objeto estabelece uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da superioridade econômica deste diante daquele, e desdobra-se em três outros princípios: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica.

Princípio *in dubio pro operário*: trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalho. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado.

Princípio da Aplicação da Norma mais Favorável: cuida-se de princípio que informa aplicação da norma trabalhista. Vale dizer, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.

O princípio da condição mais benéfica concerne à aplicação da norma trabalhista. Destarte, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente, sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador. O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (art. 5º XI, CF), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º XXXVI) (LEITE, 2016, p. 88).

Segundo Martins (2000), a regra geral é a de que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica que é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei e, na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o *in dubio pro operario*.

Em concordância, Delgado (2012) relata que o princípio da proteção tem influência em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo, pois foi construído e desenvolvido efetivamente como direito e, portanto, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado já que suas regras são essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros e seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador.

Martinez (2012) situa historicamente o princípio da proteção partindo da ideia de que as limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais e as soluções tornaram-se evidentes a partir do século XIX, em decorrência da força das lutas de classes, porque na relação de trabalho no desenvolvimento da sociedade capitalista não havia, no polo operário, qualquer liberdade contratual.

Atenta-se para a afirmativa de Martinez (2012) quando diz que, no campo laboral, a relação jurídica do princípio da proteção é unicamente a relação individual de trabalho (máxime a relação individual de emprego), não se estendendo à relação coletiva de trabalho.

De acordo com Viegas e Nascimento (2016), a desigualdade das relações trabalhistas é facilmente percebida, em especial, a de cunho econômico, haja vista o poder que o empregador possui de reger seu negócio e conseqüentemente o trabalhador fica à deriva das vontades do patrão, ante ao risco de ser demitido. Desse modo, o Direito do Trabalho não poderia tratar as partes com igualdade já que as partes são flagrantemente desiguais.

E diante disso, segundo Viegas e Nascimento (2016), justamente com a finalidade de alcançar a igualdade material entre as partes surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho, que tem como escopo a tentativa de equilíbrio entre os sujeitos da relação de trabalho.

Os fundamentos do princípio protetor antecedem ao direito do trabalho, confundindo-se com os próprios fundamentos dessa disciplina. A existência do princípio da proteção fundamenta-se na busca pela efetiva igualdade das partes, ainda que para isso seja necessária a criação de normas protetivas a uma das partes. Na história do direito do trabalho sempre se verificou grande necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, buscando assegurar garantias mínimas de dignidade ao colaborador, sob pena de exploração desregada da mão de obra e precarização das condições de trabalho. Assim, a principal razão de ser do direito do trabalho é a proteção ao empregado. Este princípio é considerado pela doutrina o princípio mãe do direito do trabalho (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 114).

Nas relações trabalhistas, facilmente, se verifica a desigualdade das partes, sobretudo aquela de âmbito econômico. O empregador possui o poder de guiar o seu empreendimento, sendo comum que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado se sinta temeroso ante o risco de ser despojado de seu emprego, assim, como poderia o direito tratar de maneira igualitária aqueles que flagrantemente são desiguais? Exatamente com o intuito de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho e este princípio reflete a igualdade substancial das partes, preconizada no âmbito do direito material comum e direito processual (SUSSEKIND, 2004).

Dessa forma, concorda-se com Delgado (2012) ao afirmar que grande parte da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico.

## 2 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

### 2.1 Conceituação

Ao conceituar a Flexibilização do Direito do Trabalho, Viegas e Nascimento (2016) aduzem ser a tradução da ideia de necessidade de impor maleabilidade às normas presentes nos diplomas legais trabalhistas, sendo utilizada para se referir ao contexto de mudanças do conteúdo normativo das normas laborais, de modo a diminuir seu significado, reduzindo a proteção conferida aos trabalhadores.

Carvalho (2013) coaduna que flexibilização é neologismo que surge em decorrência da adaptação da norma trabalhista às singularidades do mundo do trabalho, muitas vezes não previstas pelo legislador.

Para Martins Filho (2016), a flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho ao adotar condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva e, conseqüentemente, a perda de vantagens econômicas é compensada pela instituição de outros benefícios, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva.

A flexibilização tende ao ideal de restringir a intervenção do Estado no campo trabalhista, passando-se ao sistema da autorregulamentação das relações laborais, pelas próprias partes interessadas, por meio da negociação coletiva. Tal ideal, no entanto, apenas pode ser atingido com um sindicalismo forte, extensivo a todos os ramos produtivos, quando o poder econômico patronal (sobre os salários) pode opor-se, em igualdade de condições, um poder sindical obreiro (sobre a prestação de serviços), de modo que tal poder de barganha, alcançado pela união dos trabalhadores, torne equilibrado o diálogo entre patrões e empregados. Nesses casos teríamos a prevalência do negociado sobre o legislado (MARTINS FILHO, 2016, p. 50).

O professor Sérgio Pinto Martins (2000), por sua vez, conceitua flexibilização como sendo um conjunto de regras que objetiva instituir mecanismos que tendem a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social, existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Emprego flexível, para a OIT, segundo citação de Nascimento (2011, p. 70) “[...] é toda forma de trabalho que não seja a tempo completo e não tenha duração indefinida: o tempo parcial, o temporário, o eventual, o intermitente, a qualificação profissional como a aprendizagem e o contrato estacional ou sazonal para atividade transitória como a hoteleira em determinadas épocas do ano”.

O conceito de Nascimento (2011) dispõe que a flexibilização do Direito do Trabalho é o distanciamento da rigidez das leis para permitir, conforme as situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos.

E ainda ressalta que o estudo da flexibilização aborda temas da maior relevância, dentre os quais:

- a) os empregos de longa duração não afetados com a supressão das leis sobre estabilidade;
- b) a vinculação dos vencimentos aos rendimentos; a tempo de trabalho anual;
- c) os novos métodos de compensação das horas extraordinárias;
- d) a competição entre as empresas pelo aumento da produtividade;
- e) a diminuição dos custos da remuneração e a prevalência pelas compensações das horas extras;
- f) o estudo do tempo livre;
- g) a certeza de que o contrato individual de trabalho não deve ser a melhor forma para flexibilizar, sendo mais adequadas para esse fim a lei e as convenções coletivas de trabalho;
- h) a postura sindical atual de conciliar estratégias dando-se conta de que em nível macroeconômico devem aumentar a produtividade e a competitividade das empresas aceitando, no lugar das funções tradicionais, novos métodos de mercado;
- i) a descentralização das negociações coletivas com a nova realidade do impacto do desemprego; e,
- j) a negociação coletiva com um sentido de compromisso a respeito do processo de transformação e de estabelecer uma relação de confiança que conduza as melhores relações de trabalho entre ambas as partes (NASCIMENTO, 2011).

Sob outro prisma, alguns autores têm especial cuidado em buscar diferenciação entre flexibilização e desregulamentação (BRANDÃO, 2003).

Costa (1999, p. 138) aduz que:

Embora não haja definição exata e estabelecida para a expressão 'flexibilização laboral', pode-se compreendê-la como chance de transigência no uso do princípio tutelar do direito do trabalho ou como instrumento utilizado pelos países de economia de mercado, que possibilita às empresas a compatibilização de seus interesses e dos trabalhadores tendo em vista a conjuntura econômica e mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelas novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos e inadiáveis.

A desregulamentação seria a falta de qualquer legislação regulamentadora dos direitos trabalhistas, seria a não atuação estatal, no sentido de não intervir nas relações entre empregado e empregador, enquanto a flexibilização seria apenas o processo de alteração das normas trabalhistas frente às exigências do mercado (BRANDÃO, 2003).

Conforme frisado por Sussekind (2004, p. 211), “[...] na flexibilização o Estado continua participando em questões básicas, ao contrário da desregulamentação, onde o Estado retira sua proteção do trabalhador”.

Em síntese, Viegas e Nascimento (2016) comentam que a expressão remete-nos à ideia de capacidade das partes envolvidas nos contratos trabalhistas para estabelecerem os parâmetros que disciplinarão as suas relações de trabalho, com uma interferência mínima estatal.

## **2.2 Breve Histórico da Flexibilização no Brasil**

Realizada a conceituação do instituto da flexibilização, faz-se necessário um breve relato histórico da flexibilização e, neste sentido, far-se-á um corte histórico da flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil resgatando, inicialmente, o histórico global.

A doutrina ou princípio da flexibilização surgiu por volta da década de 1960, na Europa, especificamente na Itália, onde foram negociados vários acordos tripartites, ou seja, entre Estado, sindicatos e empregadores, com o intuito principal de diminuir desemprego (DEVECHI, 2007).

Nascimento (2011) distingue uma classificação do Direito do Trabalho baseado em critérios formais, tomando por base o tipo de norma jurídica preponderante, qual seja: a legislação ou a convenção coletiva de trabalho, a depender do grau de interferência do Estado nas relações de trabalho, permitindo uma melhor compreensão dos ordenamentos jurídicos.

É claro que há uma direta relação entre intervenção do Estado e legislação, como, também, entre autonomia coletiva dos particulares e convenção coletiva de trabalho. Onde e quando há maior intervenção do Estado nas relações de trabalho, maior é a amplitude da legislação. Ao contrário, se o Estado não é intervencionista, mas abre espaço para relações entre os particulares, reduz-se a interferência estatal nas relações de trabalho, o que gera uma estrutura normativa fundada no contrato coletivo de trabalho e no contrato individual de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 41).

Refere Nascimento (2011) que em todos os sistemas de direito do trabalho existem normas elaboradas pelo Estado e normas por meio de negociações coletivas, e a diferença reside na relevância atribuída a cada uma.

Dentre as normas que se colocam entre a legislação e a negociação situa-se o modelo flexibilizado “[...] dos quais recolhe uma parte, a legislação, menos ampla do que a dos sistemas que a superdimensionam, e a negociação coletiva, mais valorizada em alguns casos até mesmo preponderante e sobreposta à lei” (NASCIMENTO, 2011) e, dentre os fatores que contribuíram para o surgimento de tal modelo encontram-se: as modificações dos processos de produção, novas tecnologias, a automatização industrial, o desemprego e o subemprego, o desenvolvimento do setor de serviços, a economia de mercado e a evidência do desgaste da legislação operária ou industrial para uma sociedade nova.

Para Martins Filho (2016), o Direito do Trabalho se constituiu em uma conquista paulatina da classe trabalhadora e com o passar do tempo houve um aumento progressivo das vantagens outorgadas e adquiridas pelos trabalhadores.

De acordo com Nascimento (2011), as causas para o surgimento da flexibilização trabalhista foram três: as crises econômicas, a redução de custos como meio de enfrentamento da competição empresarial e o avanço tecnológico que permite maior produção com menor número de empregados.

Nascimento (2011) faz uma trajetória histórica dos fatores que contribuíram para a flexibilização no Brasil:

### Quadro 1 – Trajetória da Flexibilização no Brasil

Períodos	Trajetórias históricas
1965	Redução da jornada e dos salários.
1966	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) opcional.
1967	Acordos coletivos por empresa; depósito e não mais a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego dos acordos das convenções coletivas entre sindicatos e empresas.
1974	Trabalho temporário.
1988	Contrato a prazo determinado com redução de encargos; compensação ou banco de horas; redução negociada de salários; ampliação negociada de 6 para 8 horas dos turnos de revezamento.
1989	Liberação do trabalho das mulheres.
1993	Terceirização de atividades de apoio das empresas.
1994	Desindexação dos salários; descaracterização do vínculo de emprego entre cooperado e cooperativas.
1997	Programa de demissão voluntária dos servidores públicos.
1999	Participação nos lucros ou resultados da empresa, desvinculada dos salários; instituição facultativa de comissões de conciliação extrajudicial dos direitos trabalhistas.
2001	Suspensão temporária do contrato de trabalho por acordos coletivos para requalificação profissional do trabalhador; separação das utilidades e dos salários; limitação da inclusão do tempo de trajeto na jornada de trabalho; contrato a tempo parcial de 25 horas com salário proporcional.
2005	Falência e recuperação da empresa para limitar o privilégio dos créditos do trabalhador e preservar a empresa.

Fonte: NASCIMENTO (2011, p. 53)

Na atualidade, exemplos típicos de flexibilização foram sendo implementados, como os da Lei n. 9.601/98, que estabeleceu nova modalidade de contrato por prazo determinado, independentemente, das condições previstas no art. 443, § 2º, da CLT, e instituiu o denominado “banco de horas”; da Medida Provisória n. 1.709, de 03.09.1998, que instituiu o chamado regime de trabalho em tempo parcial, acrescentando à CLT o art. 58-A e seus §§ 1º e 2º, bem como dando nova redação ao § 2º do art. 59, tratando do já mencionado “banco de horas”; da Medida Provisória 1.726/98, que alterou o conteúdo do art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao prever a hipótese de suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional (DEVECHI, 2007, p. 85-86).

Acrescenta Beltran (2001, p. 176) que:

A flexibilização diferenciada poderá estar relacionada com o porte da empresa ou com o nível hierárquico e cultural do empregado, sendo que os altos empregados e os exercentes dos chamados cargos de confiança terão relativa redução da proteção legal em relação aos demais empregados.

O exemplo típico da flexibilização por interpretação é o do Enunciado n. 342, que admite certos descontos nos salários, desde que haja autorização prévia por escrito do empregado, caso contrário serão considerados violação ao princípio da intangibilidade (art. 462 da CLT). Por fim, o mesmo se diga do Enunciado n. 331, que tem por intuito regulamentar o labor prestado por meio de empresas terceirizadas (MORAES, 2007).

Viegas e Nascimento (2016) sintetizam que os defensores da flexibilização como regra básica para o crescimento econômico conferem liberdade às empresas para acordarem com seus empregados as condições de trabalho resultantes em resposta às flutuações contínuas do mercado e a rigidez das leis trabalhistas e as cargas tributárias sobre a folha de pagamento da empresa faz com que a flexibilização seja vista, por alguns autores, como um instrumento necessário para a manutenção da saúde da empresa.

Por outro lado, segundo Viegas e Nascimento (2016), os contrários à flexibilização do Direito do Trabalho acreditam que a flexibilização é uma forma velada de reduzir os direitos alcançados pelos trabalhadores no decorrer da história, fazendo-se necessária uma análise das correntes doutrinárias a respeito do tema.



## 2.3 Posições Doutrinárias

O Direito do Trabalho vive uma fase de transição, em que se questiona o paternalismo e a intervenção estatal. Alguns doutrinadores pretendem a abstinência estatal nas relações de trabalho, deixando o contrato laboral livre à negociação das partes, enquanto outros acreditam que o afastamento do Estado desta relação é um retrocesso dos direitos conquistados ao longo dos anos (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Enquanto para alguns autores a rigidez da flexibilização trabalhista impede o crescimento e as contratações, e como proposta de combate ao desemprego, aliados ao fato de que se constata, atualmente, verdadeira crise sindical, para outros a negociação coletiva passa a ser utilizada como meio de flexibilização desconsiderando direitos trabalhistas já assegurados e sob o nome de flexibilização, é possível encontrar uma série de conceitos que traduzem as mais diversas intenções. Sendo assim, para Brandão (2003, p. 39-40):

Constata-se no panorama atual o acirramento da competitividade, o que gera sérias sequelas. O modelo industrial no qual foi erigida a legislação trabalhista está sendo ultrapassado e que a chamada 'sociedade pós-industrial', dentro de um contexto neoliberal e de globalização econômica, acirra a competitividade entre as empresas e impõe profundas mudanças no sistema de produção, sempre visando à maximização do lucro.

Desse modo, faz-se necessário conhecer as argumentações propostas pelos estudiosos do Direito do Trabalho, no tocante à temática da flexibilização, com intuito de delinear a importância do instituto no Direito Trabalhista.

### 2.3.1 Argumentos Favoráveis à Flexibilização

Ao adentrar a esfera das argumentações favoráveis à flexibilização, Viegas e Nascimento (2016) relatam que os meios de produção se intensificaram em decorrência da globalização que, conseqüentemente, internacionalizou o capital, passou a difundir a concepção de que o sistema jurídico deveria se adequar à nova economia.

Diante desta perspectiva, a política neoliberal emergiu com o objetivo de garantir a acumulação de capital. Os neoliberais pregavam as elevadas cargas tributárias e as excessivas normas de proteção ao trabalhador oneravam o custo da produção e, por consequência, inviabilizavam o preço de mercado e dificultavam a competitividade. Em outras palavras, a intervenção estatal nas relações de trabalho prejudicava o desenvolvimento do comércio, a livre circulação de capital e a competitividade no mercado internacional em razão dos altos custos da produção (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 117).

Em decorrência disto, o Direito do Trabalho passou a ser visto como um conjunto de normas altamente rígidas e ultrapassadas que se atêm apenas à proteção dos trabalhadores, impedindo que o mercado globalizado se adapte às regras vigentes, haja vista que, de acordo com a concepção neoliberal, o direito trabalhista posto contraria os interesses capitalistas. Por isso o caráter protetivo do direito trabalhista é posto em xeque à medida que a política neoliberal coloca a flexibilização como uma medida necessária, devendo ser efetivada, pois favorece a relação de trabalho, democratiza as relações e conseqüentemente viabiliza a competição da empresa no mercado global (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

De acordo com Saad (2000), não haveria infringência ao princípio protetor, mas somente maior ênfase ao princípio da continuidade da relação de emprego, posto que:

Está implícito nesse princípio o interesse da sociedade em que o empregado permaneça na empresa por todo o tempo e mais adiante complementa: na raiz do princípio da continuidade existe o interesse do assalariado em conservar-se vinculado à empresa por todo o tempo e existe o da coletividade que, desta forma, se protege contra as inúmeras exigências e as reivindicações daqueles que não logram um posto de trabalho (SAAD, 2000, p. 67).

Cassar (2015) leciona que a união do capital privado com o poder político foi o fator principal do surgimento do sistema capitalista, e desta união surgiu a busca dos Estados pela maior concentração de riqueza em razão da competitividade criada pelo capitalismo.

Moraes (2007, p. 128) nos diz que:

A herança corporativista do nosso sistema, vinda dos idos de 1930, tem encontrado inúmeras resistências às tendências flexibilizadoras, vez que tais correntes de oposição sustentam o caráter intervencionista do direito laboral, devendo o Estado proteger o trabalhador, como se propugnava tempos atrás. O correto é que a Consolidação das Leis do Trabalho não pode abarcar toda a gama de situações reais dos atores sociais no momento atual, mostrando-se em diversos casos obsoleta, em face da constante mutação das relações de trabalho, influenciadas pelas nuances socioeconômicas dos últimos tempos.

Em decorrência da competitividade, as normas brasileiras tiveram que se adequar ao padrão neoliberal e, segundo a teoria que defende a flexibilização, essa mudança desenvolveu-se na própria Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º prevê a possibilidade da modificação de salários e da jornada por meio da negociação coletiva, criando um contraponto às normas estabelecidas com a finalidade de superar a crise econômica pela adaptação das normas já existentes pela negociação coletiva, tornando o Estado um agente direcionador dos atores sociais a uma solução benéfica (CARTONI; LORENZETTI, 2008).

O discurso justificador que se pauta na interferência estatal parte da ideia de que nenhum direito é absoluto, portanto, deve haver ponderação quando tais normas entram em conflito, de forma que a flexibilização é possível e aconselhável quando a saúde das empresas exigir, visto que a manutenção decorre do interesse público, pois visa a manutenção de empregos e, conseqüentemente a sobrevivência digna do empregado (CAVALCANTE, 2016).

Parte-se então da premissa de que a flexibilização das normas visa eliminar ou minimizar o desemprego e, além disso, as mudanças nas relações de trabalho podem ser criadas para expansão e estímulo das atividades econômicas, já que as altas proteções trabalhistas praticadas pela legislação trabalhista vigente criam empresas não competitivas no mercado (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Lopes (2000) expõe que o resultado da flexibilização das condições de trabalho é a redução de direitos trabalhistas por intermédio da negociação coletiva, cujo objetivo é a diminuição dos custos e possibilidade do empregador transpor períodos de crise nos quais a continuidade da atividade empresarial e a manutenção de postos de trabalho são os bens maiores a defender.

Nesse sentido, para Busnello (2000) é necessário considerar que a utilização flexível da mão de obra é uma alavanca importante para o desenvolvimento econômico e social pois garante a equidade, importante para a superação dos problemas de pobreza e miséria que penalizam grande parte da sociedade brasileira.

Outro argumento favorável ao modelo flexibilista discute que a norma rígida imposta pela legislação trabalhista gera custos extraordinários às empresas, tanto na contratação quanto na demissão de funcionários, tornando a relação trabalhista debilitada em relação às mudanças econômicas, tecnológicas e culturais vivenciadas pelo modelo atual (CARTONI; LORENZETTI, 2008).

Nessa esteira, para os pensadores neoliberais o Estado deve não só regulamentar a relação trabalhista protetiva em favor da flexibilização, mas parar de interferir no mercado e na defesa dos direitos sociais e passar a incentivar os processos de desenvolvimento do mercado e acumulação de capital.

Para os neoliberais, a flexibilização é fenômeno extremamente importante para reduzir os custos da produção e manter o mercado competitivo, uma vez que a elevada carga tributária sobre a folha de pagamento a inviabiliza. Ainda segundo esses autores, a flexibilização dos direitos trabalhistas é a solução para o fortalecimento da economia e o fim da crise laboral, pois ela democratiza as relações de trabalho, enquanto o modelo rígido é um entrave à competitividade das empresas, ao emprego e até mesmo ao desenvolvimento e incentivo a novos empreendimentos.

Os flexibilistas acreditam tornar o direito do trabalho mais maleável e flexível é sinônimo de defesa do bem-estar social, baseado em um modelo mais democrático das relações de trabalho e da ideia de compartilhamento de lucros (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 117).

Ademais, os argumentos favoráveis referem que o modelo flexibilista permitirá a modernização do mercado de trabalho, haja vista que a CLT encontra-se ultrapassada, nesse sentido:

O Brasil sabe que não pode corresponder às novas demandas do mercado de trabalho utilizando uma consolidação das leis laborais superada. Modernizar a CLT é condição *sine qua non* para o país estar sintonizado com a realidade global, que já regulamentou o trabalho por *home office*, a terceirização, a flexibilização da jornada, a fragmentação das férias e o trabalho por produtividade, sem cair na cilada das discussões apaixonadas e ideologizadas (ANDRADE, 2017, n.p.).

Carrion (2009), contrário ao acentuado protecionismo atribuído aos empregados pela nossa legislação trabalhista, conclui categoricamente que não há mais espaço para que o Direito do Trabalho obedeça ilimitadamente aos princípios idealistas, pois para ele não há como escapar da globalização, ou seja, se terá que flexibilizar as fontes do Direito do Trabalho, não extirpando de vez o princípio da proteção, mas adequando-o à realidade socioeconômica.

Em síntese, as opiniões favoráveis defendem a necessidade de flexibilização da legislação trabalhista de acordo com o momento econômico, sendo a adaptação das normas à realidade social uma forma de atenuar a recessão da economia e a diminuição dos postos de emprego (MELO, 2017).

### 2.3.2 Argumentos Contrários à Flexibilização

Ao introduzir o assunto relacionado à doutrina filiada contrária à flexibilização, Viegas e Nascimento (2016) referem que se encontram nesta corrente os autores conservadores, pois entendem ser a flexibilização um pretexto para reduzir os direitos dos trabalhadores ao suprimir-lhes os direitos que foram conquistados ao longo dos anos e, conseqüentemente, além da flexibilização ser um retrocesso aos direitos trabalhistas adquiridos após anos de lutas, torna as condições de trabalho mais precárias.

Para os autores adeptos a essa corrente, a maleabilidade das normas trabalhistas pode levar à desproteção do trabalhador na relação de trabalho. O trabalhador é parte hipossuficiente na relação de trabalho e teria desvantagem nas negociações para disciplinar ou resolver conflitos resultantes dessa relação (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 118).

Siqueira Neto (1997) argumenta que a experiência internacional ao reduzir os direitos trabalhistas e, concomitantemente, ampliar as formas flexíveis de contratação restou demonstrado que em nada contribuíram para reduzir o número de desempregados, haja vista que a Espanha possui o maior número de tipos de contratos flexíveis de trabalho e o menor custo de mão de obra da Europa, e mesmo assim a Espanha não conseguiu se livrar da maior taxa de desemprego dentre os países da CCEE.

Para Bezerra Leite (2017) a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, representa, o retorno ao modelo de liberdade absoluta dos indivíduos, pois parte da premissa de que são todos iguais perante a lei, no entanto, a própria Constituição Federal, em seu artigo 3º, dispõe que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é corrigir as desigualdades sociais e regionais, promover a construção de uma sociedade justa e solidária e o bem de todos sem qualquer forma de discriminação ou preconceito, mas a preocupação revelada com a aprovação a referida lei é tão-somente com a liberdade de negociação, segurança jurídica para os empregadores e incentivar os investimentos no País.

Cunha (1997, p. 186) leciona que:

Do ponto de vista jurídico, admitindo-se que o Direito do Trabalho, em essência é protecionista e é o único ramo do direito que assume que é tendencioso, no sentido e tratar desigualmente os desiguais, admitir a flexibilização sob a ótica jurídica é admitir a negação total do Direito do Trabalho porque destrói a sua essência. Considerando a heterogeneidade brasileira que, diante das possíveis vantagens e desvantagens da flexibilização aqui analisadas, não se pode promover de forma irrefletida qualquer reforma trabalhista no sentido de adotar uma postura flexível, pois as ações flexibilizadoras podem agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, para o fortalecimento das relações e trabalho. O trabalhador continua sendo a parte mais frágil do contrato de trabalho e só por isso já se justifica o arsenal jurídico protetivo em torno desta relação.

De acordo com Souto Maior (2000), a flexibilização das leis trabalhistas, a despeito de servir para atacar o desemprego, acaba provocando mais desemprego. Argumenta que se trata apenas de uma redução das regras ditadas pelo Estado, aumentando-se o campo de atuação dos atores sociais. Entretanto, como a força negocial dos sindicatos está sensivelmente reduzida, retirada das normas estatais representa, de forma concreta, a mera desregulação das relações trabalhistas.

Giovanni Alves (2007), flexibilização do trabalho é o neologismo o processo de precarização do trabalho, o qual impõe a perda de direitos e o aumento da exploração da força de trabalho por meio do alto grau de extração de sobretrabalho de contingentes operários e empregados da produção social.

Consoante às bases que sustentam o Direito do Trabalho, marcada desde sua origem, na atuação do Estado em prol do trabalhador, compensando a hipossuficiência da massa proletária com disposições normativas capazes de assegurar relações laborais mais justas, relativizar normas outrora consagradas como normas de direito público, indisponíveis pelas partes contratantes, ainda que a partir de negociação coletiva, é um retrocesso. Viabilizar em texto constitucional que direitos trabalhistas possam ser mitigados, pela atuação do legislador ordinário ou mesmo por convenção ou acordo coletivo de trabalho, vai de encontro às raízes conformadoras do próprio Direito do Trabalho (SÃO PEDRO, 2013).

Além disso, segundo Souto Maior (2009), o capitalismo nacional está juridicamente atrelado ao desenvolvimento social e não se pode querer encontrar no direito uma autorização para que o descumprimento das regras constitucionalmente fixadas no âmbito dos Direitos Sociais seja utilizado com estratégia econômica, já que a ordem jurídica não confere às empresas um direito para que, com o exercício do poder econômico, imponham aos trabalhadores uma redução das garantias sociais legal e constitucionalmente fixadas.

Em tempos de crise, mais do que nunca, impera o preceito jurídico fundamental da boa-fé, que exige respeito mútuo, necessária informação e poder de reação oportuna e compatível. A imposição de resultados, a partir da mera ameaça de um mal maior, sem qualquer demonstração concreta da veracidade do argumento, sem a necessária contrapartida, respeitando-se os preceitos jurídicos incidentes, quebra o vínculo de boa-fé, maculando por nulidade, de forma irreparável, o negócio jurídico realizado. Esses limites, ademais, são impostos pela ordem jurídica não para a mera defesa dos 'tadinhos' dos trabalhadores, mas porque se inserem em um projeto de sociedade, do qual se extrai o princípio de que não cumpre apenas aos trabalhadores a responsabilidade pela defesa das instituições do Estado Social, vez que delas todos se beneficiam e já fora grande, afinal, a participação histórica dos trabalhadores, com suas lutas, na sua construção (SOUTO MAIOR, 2009, p. 87).

Para Viegas e Nascimento (2016), a flexibilização não gera um aumento no número de empregos, visto que o nível de emprego é resultado da demanda capitalista, que envolve principalmente a procura pelos bens de mercado pelos consumidores finais, portanto, a flexibilização dos direitos trabalhistas pode ocasionar a redução dos salários e conseqüentemente a redução do seu poder de compra e em decorrência disso uma redução no consumo que afeta o nível de emprego.

O paradigma da proteção não é, segundo os antiflexibilistas, uma vontade, mas sim uma necessidade. O que se pretende evitar argumentando contra a flexibilização é o abuso de direito, a exploração da mão de obra humana e o desrespeito ao mínimo existencial garantido ao trabalhador por meio do princípio da proteção (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016, p. 119).

De acordo com Wagner Ramos de Quadros (2001, p. 35 ):“A flexibilização traz prejuízos aos trabalhadores, benefícios ao capital, e não tem ensejado melhoria nas condições de trabalho ou do nível de emprego, mas ao revés, implica em perda de conquistas sociais e inclusive em redução dos salários”.

Desse modo, verifica-se que, de acordo com as argumentações, a flexibilização dos direitos trabalhistas não será a saída para a diminuição da crise no País, pelo contrário, pode ser agravada, na medida em que haja a redução do salário dos trabalhadores.

### 3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Inicialmente, faz-se necessária a diferenciação entre os institutos da Flexibilização e Desregulamentação, visto que as figuras são absolutamente distintas, pois a desregulamentação preconiza a retirada da proteção estatal ao trabalhador, permitindo-se que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego, colocando-se, assim, tais questões ao inteiro alvedrio dos particulares (MORAES, 2007).

Nos dizeres de Oliveira (2003, p. 66):

A ideia de flexibilização esbarra no patamar mínimo dos direitos públicos assegurados pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, salvo os já previstos como normas flexibilizadoras, constantes dos incs. VI, XIII e XIV). A Constituição Federal é rígida, ou seja, é a lei fundamental e suprema do Estado Brasileiro. Todas as normas que englobam a ordenação jurídica nacional só serão válidas se se conformarem com as normas prescritas pela Carta Magna.

Viegas e Nascimento (2016) afirmam que em razão da realidade política, econômica e social, por vezes, o País é obrigado a alterar o ordenamento jurídico relativizando os direitos previstos. As primeiras flexibilizações do direito do trabalho no Brasil aconteceram em meados do século XX.

No plano infraconstitucional, alguns poucos exemplos históricos podem ser citados, como o da antiga lei que prevê a redução de jornada e salários (Lei n. 4.923, de 23.12.1965) e o da Lei n. 5.107, de 13.09.1966, que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, atualmente, regrado pela Lei n. 8.036, de 11.05.1990 (DEVECHI, 2007).

Posteriormente, de acordo com Viegas e Nascimento (2016), com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram previstas a regulação e a relativização das normas de proteção ao trabalhador, autorizando as hipóteses em que essas normas podem ser flexibilizadas.

Neste contexto em que há uma autorização para que as normas trabalhistas sejam flexibilizadas tais normas são vislumbradas, por exemplo, nos incs. VI, XIII e XIV, que respectivamente aludem à irredutibilidade salarial e duração de jornada, por meio de acordo sindical, senão vejamos:

Art. 7º 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;



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

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

Neste contexto, doutrinadores apontam que a Constituição Federal de 1988, ao elencar tantos assuntos, acabou por consolidar valores antagônicos. Segundo Romita (2002, p. 12):

A Constituição Federal de 1988 traria em seu bojo as dúvidas, as incertezas, a insegurança, o conflito de opiniões e a ebulição social que marcaram a sociedade brasileira na medida em que carrega, em seu texto, a consolidação de valores aparentemente antagônicos, assim, cita-se como exemplo a instituição de um Estado Democrático de Direito e a manutenção de valores autoritários e corporativistas de épocas passadas.

Por outro lado, concorda-se com a doutrina de Souza (2012, p. 74) quando aduz que:

A presença dos elementos ‘valorização do trabalho’ e ‘livre-iniciativa’ poderia sugerir a conclusão precipitada de que coexistiriam ideologias conflitantes no texto constitucional, fruto de valores liberais e socialistas (historicamente antagônicos). A preocupação com a preservação de direitos fundamentais e seu compromisso com um conteúdo social de modo algum descaracteriza a evidente opção constitucional pelo sistema capitalista de produção e pela manutenção da economia de mercado.

Dessa forma, é coerente pensar que modelo de flexibilização proposto pela Constituição Federal agiu acertadamente, haja vista que buscou, proporcional e razoavelmente, equilibrar o antagonismo existente entre proteção x flexibilização atribuindo às partes da relação de trabalho a possibilidade de regulamentação de determinadas condições de trabalho. Aliada a isto ainda prevê hipóteses infraconstitucionais de legislar sobre os direitos de matéria trabalhista (VIEGAS; NASCIMENTO, 2016).

Essas hipóteses estão também previstas no artigo 7º, nos incs. I, X, XI, XII, XIX, XXIII, XXVII, *in verbis*:

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; [...]

X – proteção do salário na forma da lei [...];

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [...]

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei; [...]

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...]

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei (BRASIL, 1988).

A flexibilização traduz-se numa atenuação do nível de proteção emprestado aos trabalhadores e impõe uma adaptação de preceitos reguladores das relações laborais sem, contudo, implicar em desproteção por completo ao trabalhador, o que, por certo, resultaria em expressa violação à Constituição Federal: eis o cerne dos limites da negociação coletiva e da autonomia privada na perspectiva de flexibilização da CLT (DEVECHI, 2007).

Não se deve proteger o capital em detrimento do trabalho, voltando ao *status quo* onde predominava o poder econômico em detrimento dos direitos dos trabalhadores, mesmo porque o que se tem verificado na prática é que a desregulamentação e a não intervenção estatal não influem no problema do desemprego, ao contrário, servem apenas de fomento ao mesmo, além de má distribuição de renda cada vez mais acentuada, em razão da inexistência do poder de barganha por parte dos sindicatos que representariam os trabalhadores nas negociações coletivas (SOUZA, 2012).

Souza (2012, p. 149-150) ressalta que:

Também não é possível acreditar num sistema de Direito do Trabalho imutável, porque o fato social antecede ao Direito e não vice-versa, o qual reclama por transformações. Nesse diapasão, o papel do sindicato na atual conjuntura é essencial, suas funções e deficiências e a necessidade de se reavaliar a sua real importância e efetividade na solução dos conflitos surgidos nas relações de emprego devem ser revistas pela sociedade.

A flexibilização ocorre dentro de um contexto onde se observa a participação do empregador, do Estado e do empregado, reforçando-se a necessidade da forte representação dos trabalhadores, entendendo-se por flexibilização não a uma insistência retaliatória ou de choque ou de contradição. Entenda-se por flexibilização a capacitação contributiva para conjunta, institucional e integrativamente, trabalhar alternativas na superação dos problemas surgidos em razão das alterações nas condições de trabalho (OLIVEIRA, 2003).

### **3.1 A Reforma Trabalhista**

A Lei 13.457 de 13 de Julho de 2017 alterou o texto da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas e entrará em vigor na data de 11 de novembro de 2017. Para tanto, faz-se necessário analisar como se deu a elaboração que culminou na aprovação da Lei.

Em dezembro de 2016 foi apresentado pelo presidente em exercício, Michel Temer, o Projeto de Lei (PL 6787/16) que propunha alterar alguns artigos da CLT. O projeto inicial alterava três artigos da CLT (Art. 47, Art. 58-A e Art. 775), acrescentava quatro artigos (Art.

47-A, Art. 523-A, Art. 611-A, Art. 634 p. 2º) e revogava quatro artigos (Art. 130-A, Art. 134 p. 2º, Art. 143 p. 3º, Art. 634 p. 1º) (DIEESE/CUT 2017).

Encaminhado para análise na Câmara dos Deputados, foi criada uma Comissão Especial que apresentou relatório em 12 de abril de 2017 na forma de emenda substitutiva global, sendo aprovado tanto na Comissão Especial quanto no plenário da Câmara e encaminhado para o Senado com PLC 38/17 com alteração de 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (Nota Técnica CF OAB- 2017).

A Comissão na Câmara dos Deputados foi instalada em 09 de fevereiro de 2017 e recepcionou 850 propostas de emendas parlamentares, ocasião em que houve manifestação do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil:

No desenvolvimento das atividades da referida Comissão, tentou-se passar à sociedade uma aparente normalidade no trâmite do projeto junto à Câmara dos Deputados, mas adotou-se regime de urgência na tramitação, de modo a inviabilizar as necessárias discussões acerca do texto do projeto. O trâmite em caráter de urgência foi objeto de discordância por parte do Presidente da OAB Nacional, Claudio Lamachia, para quem o ‘projeto aprovado na Câmara não deveria ser objeto de análise para sanção porque faltou um debate mais aprofundado com a sociedade’ (OAB, 2017).

Em 11 de julho de 2017, o projeto encaminhado para o Senado sob a denominação de PLC 38/17 foi aprovado em sessão e alterou 102 artigos da CLT e sancionado pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 sem vetos (BRASIL, 2017).

### **3.2 Algumas Alterações Trazidas pela Reforma**

Após breve exposição de como se deu a “Reforma Trabalhista”, passa-se a comentar algumas alterações introduzidas pela nova regulamentação partindo dos artigos iniciais para que se tenha uma visão geral das mudanças ocorridas. Cumpre salientar que foram elencados alguns artigos para análise, portanto, longe da pretensão de esgotar o assunto. Ademais, para facilitar a leitura e posterior análise das alterações, foram inseridos em quadros a redação original e a redação alterada pela Lei 13.467/17.

A primeira alteração a ser analisada refere-se à caracterização e responsabilidade do grupo econômico contida no Artigo 2º da CLT:

#### **Quadro 2 – Comparação do Artigo 2º da CLT**

CLT – Texto atual	CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vig. 11.11.2017)
-------------------	--

<p>Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>§ 2º – Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>Art. 2º [...]</p> <p>§ 2º – Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <b>ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico</b>, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</p> <p>§ 3º – <b>Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios</b>, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.</p>
--	--

Fonte: RESENDE (2017, p. 5)

Cassar (2017), ao comentar a alteração trazida no Artigo 2º refere que a proposta legislativa limitou, para fins de solidariedade entre as empresas, os grupos econômicos apenas aos grupos por subordinação, isto é, aqueles em que há uma empresa controladora e empresas controladas, deixando de fora os grupos por coordenação geridos e administrados pelos mesmos sócios com confusão de pessoal, patrimonial ou de serviços e comenta que ao impedir a solidariedade de grupos por coordenação quando houver gerência comum é medida que importa em retrocesso, já que a jurisprudência há muito reconhece os grupos por coordenação em que há administração comum.

### Quadro 3 – Comparação do Artigo 8º da CLT

CLT – Texto atual	CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vig. 11.11.2017)
<p><b>Art. 8º</b> – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, <b>naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste</b>.</p>	<p><b>Art. 8º</b> [...]</p> <p>§ 1º – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p> <p>§ 2º – Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.</p>

	<p>§ 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.</p>
--	---

Fonte: RESENDE (2017, p. 7)

Continuação

Trindade (2017) refere que a modificação do Artigo 8º alterou a matriz principiológica do direito material e processual do trabalho, pois ao referir a “direito comum” o texto trata do direito civil, em especial o obrigacional. No entanto, o direito do trabalho é ramo autônomo com princípios próprios e o direito civil obrigacional possui princípios diversos, portanto a regra proposta nega a autonomia do Direito do Trabalho e dá ensejo a orientações do direito civil, tais como: prevalência da autonomia da vontade e ausência de transcendência social como determinantes hermenêuticas.

#### Quadro 4 – Artigos 223-A ao 223-D

<p align="center"><b>DANO EXTRAPATRIMONIAL-CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vig. 11.11.2017) (sem correspondente no texto vigente)</b></p>
<p>Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.</p> <p>Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.</p> <p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.</p> <p>Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.</p> <p>Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.</p> <p>Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.</p> <p>§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.</p> <p>§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.</p> <p>Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:</p> <p>I – a natureza do bem jurídico tutelado;</p> <p>II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;</p> <p>III – a possibilidade de superação física ou psicológica;</p> <p>IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;</p> <p>V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;</p> <p>VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;</p> <p>VII – o grau de dolo ou culpa;</p> <p>VIII – a ocorrência de retratação espontânea;</p> <p>IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;</p> <p>X – o perdão, tácito ou expresso;</p> <p>XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;</p> <p>XII – o grau de publicidade da ofensa.</p>

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:  
I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

Fonte: RESENDE (2017, p. 21)

Continuação

Dentre as alterações trazidas pela Lei 13.467, uma das mais comentadas entre os autores trabalhistas foi a inserção de um título inteiramente dedicado ao denominado “dano extrapatrimonial” (Título II-A Artigos 223-A a 223-G). Assim, segundo Gomiero (2017), cumpre elucidar que o “dano extrapatrimonial” é aquele que deriva de relações não patrimoniais, isto é, deriva de relações existenciais e de direitos de personalidade possibilitando entender que é sinônimo do tão conhecido “dano moral”.

Gomiero (2017, n.p.) ressalta que:

O ‘dano moral’ quer dizer a reparação indenizatória que deve ser paga ao indivíduo que teve algum direito de personalidade violado, assim, esta é a conceituação em vigor de dano moral, até mesmo como tese fundamentada do STJ no Recurso Especial n. 506.437, sendo descabido falar em anseio de dissabor, sofrimento ou abalos outros, desta forma, viola-se um direito de personalidade, devido é o dano moral.

A definição de “direitos da personalidade” não está plenamente prevista em lei e nem poderia, pois os direitos de personalidade são todos aqueles que possuam relação com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e que propicie seu exercício de maneira plena (GOMIERO, 2017).

Meireles (2016, p. 71) ressalta que:

Se conceitua dano extrapatrimonial ou dano imaterial como toda lesão que atinge os bens imateriais do indivíduo, como, por exemplo, sua honra, seu nome e dignidade, assim, essa modalidade de dano diferencia-se do dano material, que atinge o patrimônio do indivíduo, por exemplo, o dano gerado a um equipamento.

Já no entender de Silva (2017, p. 59):

O dano extrapatrimonial estaria limitado tão somente ao dano moral e, portanto, o dano estético estaria fora da regulamentação da reforma trabalhista. Esse, porém, não é o entendimento que se adota. Filia-se à corrente que considera o dano moral propriamente dito como uma das espécies do dano extrapatrimonial, que também acaba por englobar o dano estético e o existencial.

Importa ressaltar que a questão sobre o cálculo da indenização do dano moral ainda, nos dias atuais, enseja grandes debates, sendo fato que existe uma dificuldade enorme em se fixar o quanto vale um direito de personalidade violado. Um juiz em casos concretos deve estar sempre atento para, de um lado, reparar o direito que foi violado, e, de outro lado, não

fazer com que isso acabe por revelar uma forma de enriquecimento sem causa (GOMIERO, 2017).

Importante ressaltar que cometido o ato ilícito apto a gerar dano à dignidade da parte, e desde que comprovado o nexo causal, surge o dever de indenizar, nos termos do art. 186 do Código Civil:

Art. 186 do CC: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2016).

O dano moral na relação de trabalho pode decorrer tanto de acidente de trabalho quanto de situações de violação aos direitos da personalidade do mesmo que não importem redução da capacidade de trabalho, como, por exemplo, ofensas verbais, humilhações, redução à condição análoga a escravo, assédio moral etc. (CORREIA, 2017a).

Meireles (2016, p. 16) resalta que:

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, há previsão de que, aos casos de dano extrapatrimonial derivado da relação de trabalho, será aplicado apenas o Título II-A da CLT. Pelo entendimento literal e gramatical do dispositivo, pode-se entender que a Constituição Federal, o Código Civil, assim como a jurisprudência consolidada sobre a questão, não seriam empregados ao âmbito trabalhista.

O professor Henrique Correia entende que essa não seria a interpretação mais correta, já que se frente à ausência de previsão legal em âmbito celetista, seria plenamente aplicável ao Direito do Trabalho as normas previstas em outras leis, sobretudo, no Código Civil (CORREIA, 2017a), já que de acordo com o § 1º do art. 8º da CLT, hipótese de lacunas na regulamentação do tema, não estando previstas no Título II-A da CLT, o direito comum deve ser aplicado de forma subsidiária conforme preceitua a nova redação, também acrescentada pela Reforma Trabalhista:

Nos dizeres de Correia (2017a, n.p.):

Apesar de o Direito do Trabalho conter, atualmente, regramento próprio, não pode ser visto de forma isolada do ordenamento jurídico como um todo, o que requer um contínuo diálogo com as demais áreas de conhecimento. Para uso de um dispositivo, é de suma importância uma interpretação sistemática da norma com o ordenamento jurídico em que se encontra.

Levando em consideração a principiologia aplicada a esse ramo jurídico, tem-se que, em caso de eventual conflito de normas, deverá prevalecer aquela que seja mais benéfica ao trabalhador (princípio da norma mais favorável), atentando-se, portanto, aos demais

dispositivos em vigor no ordenamento brasileiro, sejam eles nacionais ou internacionais (CORREIA, 2017a).

Espera-se que a Justiça do Trabalho se mantenha aplicando o dano moral, não levando em consideração um rol taxativo, talvez se fundamentando no artigo 223-B em entendimento segundo a constituição e, fatalmente, se afastar a incidência do dano moral tarifado por inconstitucionalidade, assim não há como ratificar que a reforma trouxe segurança jurídica a este ponto e resta saber quanto tempo levará para que empregados e empregadores tenham uma resposta final (GOMIERO, 2017).

Com relação ao dispositivo 223-D, Trindade (2017, p. 5) relata que: “[...] há anos doutrina séria e jurisprudência trabalhista responsável esforçam-se para o reconhecimento da eficácia de direitos fundamentais nas relações de emprego, estabelecendo que o contrato não pode restringir aportes próprios da condição humana”.

Os pactos devem, portanto, respeitar valores como privacidade, imagem e intimidade. A pretensão de redação do art. 223-D, todavia, determina que ‘imagem, marca, nome, segredo e sigilo de correspondência’ são bens juridicamente tutelados ‘inerentes à pessoa jurídica’. Ou seja, fixa que direitos fundamentais próprios da pessoa natural (o empregado) são exigíveis unicamente para a pessoa jurídica (o empregador). Abre-se odioso campo interpretativo de retrocesso de décadas na concepção de limitações de interferências do empregador no campo de direitos fundamentais do funcionário (TRINDADE, 2017, p. 5).

### Quadro 5 – Art. 477-A

<p>EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DISPENSAS COLETIVAS</p> <p>CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vig. 11.11.2017)</p>
<p>Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>

**Fonte:** RESENDE (2017, p. 36)

Esse dispositivo acaba por trazer prejuízos aos trabalhadores, à sociedade e à economia do local, pois o empregador poderá dispensar centenas de empregados de uma só vez sem se afiançar nenhuma contrapartida ou garantia de retorno ao trabalho caso a situação econômica da empresa melhore (CORREIA, 2017b).

Correia (2017b, n.p.) ressalta que:

Por meio da reforma trabalhista, reconhece-se que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados independentemente da modalidade de dispensa, seja ela individual, plúrima, ou coletiva, assim, extingue-se de maneira expressa a necessidade de negociação coletiva e do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a dispensa em massa.



Ao se exigir o acordo ou convenção coletiva de trabalho atribuía uma maior relevância à atuação dos sindicatos da categoria profissional no momento da dispensa (CORREIA, 2017b).

#### Quadro 6 – Art. 484-A

<b>EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DISTRATO</b> <b>CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vig. 11.11.2017)</b>
<p>Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>I – por metade:</p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e,</p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;</p> <p>II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p>

Fonte: RESENDE (2017, p. 38)

A justificativa dos legisladores para a inclusão dessa medida era o anseio de se coibir o acordo informal, pelo qual era realizada a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, havendo devolução da multa de 40% ao empregador (CORREIA, 2017c).

Correia (2017c, n.p.) ressalta que:

Na reforma trabalhista, passou-se a acatar o distrato como sendo uma forma de término do contrato de trabalho, o que deve prevenir o cometimento dessas fraudes na relação de trabalho. Ao se regulamentar o distrato com o estabelecimento possibilita que as partes relação de emprego tenham conhecimento dos limites para adoção dessa modalidade de extinção contratual.

Além das alterações destacadas, a reforma trabalhista trouxe muitas outras alterações e destacam-se algumas, conforme o Quadro a seguir:

#### Quadro 7 – Alterações da Reforma Trabalhista

<b>TEMA TRABALHISTA</b>	<b>SITUAÇÃO ATUAL (REGRAS ATUAIS)</b>	<b>MUDANÇAS COM A LEI 13.467/2017 (NOVAS REGRAS)</b>
Banco de Horas	<p>Período de 1 ano para compensação;</p> <p>As horas de banco não sofrem acréscimo;</p> <p>Pode haver períodos e situações diferentes de compensação em</p>	<p>Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;</p>

	convenção coletiva; Base legal: Lei 9.601/1998;	
Falta de Registro do Empregado	Multa de ½ salário mínimo por empregado; Base legal: art. 41, § único e art. 47, § único da CLT;	ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado; Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência; Multa de R\$ 600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro;
Férias	As férias podem ser divididas em no máximo 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido. Base legal: § 1º do art. 134 da CLT e art. 143 da CLT.	As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos;
Gravidez / Insalubridade	A empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres; Base legal: art. 394-A da CLT;	A empregada deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a que percebia: a) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; b) Das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; c) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação; Se não for possível que a empregada gestante (considerando as condições acima mencionadas) exerça suas atividades em local salubre na empresa, será considerada gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento;
Home Office (Trabalho em Casa)	Não há previsão legal;	Há previsão contratual do <i>home office</i> (trabalho em casa); Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato; O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo;

		<p>O <i>home office</i> pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual;</p> <p>Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;</p>
Intervalo Intra jornada	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, uma hora;</p> <p>Se não concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar a hora cheia como extra, e não apenas o período suprimido para descanso;</p> <p>Base legal: art. 71 da CLT; Súmula 437 do TST;</p>	<p>Jornada acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador;</p> <p>Se não for concedido o descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido (diferença entre o tempo concedido e o tempo efetivo de descanso), calculados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>
Intervalo para amamentar o filho	<p>2 descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho;</p> <p>Base legal: art. 396 da CLT;</p>	<p>Os 2 períodos de descanso previstos no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador;</p>
Jornada de Trabalho 12 x 36	<p>Previsão mediante convenção coletiva;</p>	<p>12 horas diárias ou 48 horas semanais;</p> <p>A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso;</p> <p>Pode ser pactuado mediante acordo individual ou coletivo;</p>
Prêmio, Ajuda de Custo e Diárias de Viagem	<p>O pagamento de prêmio, gratificações, dentre outros pagos pela empresa integram a remuneração para todos os efeitos legais;</p> <p>Base legal: art. 458 da CLT;</p>	<p>Os prêmios serão considerados à parte do salário, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário;</p>
Reclamatória Trabalhista	<p>Não há custo para o empregado que entra com a reclamatória;</p> <p>Não há pagamento de honorários de sucumbência se o empregado perder a reclamatória;</p> <p>Base legal: art. 791 da CLT; Súmula 219 e 329 do TST</p>	<p>Se o empregado assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente;</p> <p>A parte que perder terá que arcar com as custas da ação;</p> <p>Comprovada a má-fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária;</p> <p>Se comprovada a incapacidade de arcar com as custas, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação;</p>
Trabalhador Autônomo	<p>Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;</p>	<p>A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de</p>

	Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91;	forma contínua ou não;
Trabalho em Tempo Parcial	Jornada de até 25 horas semanais;  Não pode haver horas extras;  Salário proporcional à jornada trabalhada;  Não pode converter 1/3 das férias em abono; Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT;	Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras;  Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;  Salário proporcional à jornada trabalhada;
Trabalho Intermitente	Não há previsão;	O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços;  O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado;  Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumprir terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual;  O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador;  A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;  Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;
Transporte (residência-trabalho) (trabalho-residência)	Se o local é de difícil acesso o tempo gasto para deslocamento é considerado como tempo de serviço e computado na jornada de trabalho;  Base legal: § 2º do art. 58 da CLT;	Em qualquer situação o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho;
Uniforme e Higienização	Não há previsão legal;	O empregador poderá definir o padrão de

		<p>vestimenta a ser utilizado pelo empregado;</p> <p>É lícita a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme;</p> <p>A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado, salvo se a empresa exigir que sejam utilizados produtos específicos para a limpeza;</p>
--	--	--

Fonte: PANTALEÃO (2017)

Continuação

A reforma trabalhista instituiu um marco regulatório para as relações de trabalho altamente voltado aos interesses das empresas, sendo assim, reverte-se a lógica que originalmente acabou por inspirar a instituição da legislação trabalhista no País, de cunho mais protetivo ao trabalhador, ainda que permeada por um ponto de vista mais conservador em relação aos direitos coletivos de organização e representação (DIEESE, 2017).

De acordo com Trindade (2017, n.p.):

Por décadas, doutrina séria e jurisprudência trabalhista responsável tem se esforçado para se reconhecer a eficácia de direitos fundamentais nas relações de emprego, fixando-se que o contrato de trabalho não pode limitar aportes próprios da condição humana.

A Lei reverte, de maneira cabal, os fundamentos legais, políticos e ideológicos que guiaram, até os dias atuais, as relações entre Estado, capital e trabalho no País (DIEESE, 2017).

Por fim, a maior parte dos dispositivos alterados ou inseridos fixa inovações no âmbito de restrição de direitos trabalhistas. Existe, porém, artigos objeto do projeto de lei que ou somente legalizam entendimentos já ordinariamente aplicados pelos tribunais (TRINDADE, 2017).

### 3.3 A Ação Direta de Inconstitucionalidade Proposta pela PGR

Em 25 de agosto de 2017 o procurador-geral da República, Rodrigo Janot, ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, com pedido de liminar, contra os dispositivos arts. 790-B, caput e § 4º; 791-A, § 4º, e 844, § 2º previstos no Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, e alterados pela Lei 13.467/2017.

Com a reforma trabalhista, os referidos artigos passaram a ter as seguintes redações:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

[...] § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (...) e o máximo de 15% (...) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. [...] § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Art. 844. [...]

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

De acordo com o Procurador Geral à época, os dispositivos apontados “apresentam inconstitucionalidade material, por impor restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho”, violando os arts. 1º, incs. III e IV; 3º, incs. I e III; Art. 5º, caput e incisos XXXV e LXXIV e § 2º; e artigos 7º ao 9º da Constituição Federal:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...].

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...].

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...].

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; [...].

LXXIV – o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos; [...].

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

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. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...].

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Além da fundamentação legal, os argumentos utilizados na propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade baseiam-se na violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária, visto que o direito ao acesso aos tribunais é considerado como um dos princípios estruturantes do Estado de Direito, consagrados na Constituição Federal e na Legislação Internacional, como o Pacto de San José da Costa Rica, que o Brasil é signatário.

Na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à justiça, as normas impugnadas inviabilizam ao trabalhador economicamente desfavorecido assumir os riscos naturais de demanda trabalhista e impõe-lhe pagamento de custas e despesas processuais de sucumbência com uso de créditos trabalhistas auferidos no processo, de natureza alimentar, em prejuízo do sustento próprio e do de sua família (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p. 7).

A norma impugnada, além de atentar contra os mais elementares mecanismos de ampliação de garantias jurisdicionais, fere o acesso à população trabalhadora mais vulnerável e:

[...] alveja a tutela judicial de seus direitos econômicos e sociais trabalhistas, que integram o conteúdo mínimo existencial dos direitos fundamentais, na medida de sua indispensabilidade ao provimento das condições materiais mínimas de vida do trabalhador pobre. Ao impor maior restrição à gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho, mesmo em comparação com a Justiça Comum, e ao desequilibrar a paridade de armas processuais entre os litigantes trabalhistas, as normas violam os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput), da ampla defesa (art. 5º, LV), do devido processo legal (art. 5º, LIV) e da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV) (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2017, p. 7).

Na cautelar, Janot requer a suspensão da eficácia da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, no *caput*, e do parágrafo 4º do artigo 790-B da CLT; da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,” no parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT; e da expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita”, no parágrafo 2º do artigo 844 da CLT. No mérito, pede a declaração de inconstitucionalidade das regras questionadas (STF, 2017).

Em síntese, a ADI é incompatível com o princípio constitucional da dignidade humana, uma vez que fere a garantia de natureza ao mínimo existencial ao responsabilizar o

trabalhador pelo pagamento de custas judiciais em razão de prestações de natureza alimentar, além de restringir o acesso à justiça à população mais fragilizada na relação processual.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao tecer as considerações finais salienta-se que diante da evolução temporal do direito do trabalho, originalmente baseadas nas lutas dos trabalhadores contra as arbitrariedades cometidas, recorrentemente, pelos empregadores, visualizam-se momentos de avanço e retrocessos e os avanços alcançados pela classe trabalhadora só é realizável quando abarcado pela Constituição Federal.

Levando-se em consideração o binômio princípio da proteção versus flexibilização, constata-se que o artigo 7º da nossa carta maior trata o tema simbioticamente, visto que consegue atender aos anseios do trabalhador e do empregador.

Concorda-se que o tema “reforma trabalhista”, positivado por meio da Lei 13.467 de 2017, objeto central do trabalho, atingiu sensivelmente tanto o princípio da proteção quanto outras garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo do tempo, pois não só flexibiliza, mas desregulamenta as normas trabalhistas ao ponto de permitir a livre negociação entre empregado e empregador no tocante à negociação individual de jornada 12 x 36 horas, estabelecimento de banco de horas e insalubridade, por exemplo.

Em relação a ADI 5766, proposta pela procuradoria geral da república, foi acertada, haja vista que atinge garantias processuais e o mínimo existencial, o que nos remete a uma sensação de minimização do retrocesso instalado pela Legislação que entrará em vigor.

As opiniões favoráveis à flexibilização defendem que a norma irá favorecer a economia na medida em que irá aumentar o número de vagas de trabalho ofertadas no mercado, no entanto, discorda-se de tal posicionamento, haja vista que, hodiernamente, o principal argumento para a não contratação de empregados elencada pelos empregadores é a de que a tributação que incide em uma contratação é demasiadamente onerosa. Neste sentido, não há que se falar em aumento no número de postos de trabalho, visto que a nova lei não diminui a incidência tributária gerada pela contratação e manutenção do empregado.

Ainda sobre este aspecto, existe a discussão de que as demandas trabalhistas diminuirão sensivelmente em decorrência da reforma trabalhista. Acredita-se que tal argumento pode ser verdadeiro caso a ADI proposta pela PGR seja julgada improcedente, pois certamente cerceará o acesso à justiça trabalhista.

No entanto, em sendo permitido o acesso à justiça trabalhista regularmente, não se pode afirmar que as demandas reduzirão demasiadamente, pois se o empregador não cumpre o contrato de trabalho, honrando, por exemplo, o recolhimento previdenciário e de FGTS que, corriqueiramente, é fraudado quando a empresa não recolhe, parece que não há um cenário de

diminuição drástica das demandas trabalhistas, pois não há como impedir o reclamante de pleitear tais direitos garantidos.

Pode-se dizer então que, atual momento histórico vivenciado é de total retrocesso e espera-se que com a atuação dos órgãos responsáveis em defender as normas Constitucionais mobilizem-se para a propositura de novas ações diretas de inconstitucionalidade com vistas a minimizar o tempo entre o retrocesso e o vindouro avanço.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Práxis, 2007.

ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. Reforma trabalhista mexe com um tabu jurídico nacional: a CLT. **Revista Consultor Jurídico**, 11 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-jul-11/gilda-andrade-reforma-trabalhista-derrubar-tabus#author>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo, SP: LTr, 2001.

BRANDÃO, Jefferson Ramos. Contratos de Trabalho na Sociedade Pós-Industrial e necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso. (Coord.) **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo, SP: LTR, 2003.

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

\_\_\_\_\_. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Senado, 2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm)>. Acesso em: 03 mar. 2017.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, v. 9, n. 14, p. 25-45, 2000.

CALVO, Adriana, **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr. 2009.

CARTONI, Maria Cartoni; LORENZETTI, Katiúscia. A flexibilização no direito do trabalho e a globalização. **Revista de Direito**, v. XI, n. 13, p. 73-86, 2008.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho curso e discurso**. 3. ed. Aracaju: Evocati, 2013.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo, SP: Método, 2015.

\_\_\_\_\_. **Reforma trabalhista: comentários ao substitutivo do projeto de Lei 6787/2016**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

CAVALCANTE, Marcela Silva. **A flexibilização das normas trabalhistas no Brasil e o princípio da proteção do trabalhador**. 2016. Disponível em:

<[https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas\\_Artigo\\_Cavalcante.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas_Artigo_Cavalcante.pdf)>. Acesso em: 22 ago. 2017.

CFOAB. **Nota Técnica Projeto de Lei da Reforma Trabalhista** (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal). 2017. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2017, às 13 h.

CORREIA, Henrique. **Do dano extrapatrimonial**. Disponível em: <[www.henriquecorreia.com.br.com.br](http://www.henriquecorreia.com.br.com.br)>. Acesso em: 20 set. 2017a.

\_\_\_\_\_. **Dispensa em massa**. Disponível em: <[www.henriquecorreia.com.br](http://www.henriquecorreia.com.br)>. Acesso em: 20 set. 2017b.

\_\_\_\_\_. **Distrato**. Disponível em: <[www.henriquecorreia.com.br](http://www.henriquecorreia.com.br)>. Acesso em: 20 set. 2017a.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna**. São Paulo, SP: LTR, 1999.

CRETELLA JUNIOR, José. Os cânones do direito administrativo. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 25, n. 97, p. 5-52, jan./mar. 1988.

CUNHA, Hilda Maria Brzezinski da. Vantagens e Desvantagens da Flexibilização o Direito do Trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**, Curitiba, v. 22, n. 2, p. 159–198, jul./dez., 1997.

CUT/DIEESE. **Considerações sobre o PLC 38/2017-Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[http://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38\\_nota\\_CUT.pdf](http://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_nota_CUT.pdf)>. Acesso em: 04 out. 2017, às 15 h.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, SP: LTR, 2012.

DEVECHI, Antonio. **Manual básico de Processo do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Curitiba, PR: Juruá, 2007.

DIEESE. **Reforma Trabalhista: riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhistaSintese.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2017.

FREITAS, Daniel de Melo. **Uma análise das propostas de reforma trabalhista no Brasil**. 22 de março de 2017. Disponível em: <<https://danieldemelofreitas.jusbrasil.com.br/artigos/440852696/uma-analise-das-propostas-de-reforma-trabalhista-no-brasil>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

GOMIERO, Paulo Henrique. Regime de dano moral da reforma trabalhista não traz segurança jurídica. **Consultor Jurídico**, 26 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017->

jul-26/opiniaio-regime-dano-moral-reforma-trabalhista-nao-traz-seguranca>. Acesso em: 20 set. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2016.

LOPES, Otávio Brito. Limites constitucionais à negociação coletiva. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 1, n. 9, p. 11-19, fev. 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 10. ed., rev. atual. e ampl. São Paulo, SP: Atlas, 2000.

MEIRELES, Edilton. **Responsabilidade civil no acidente de trabalho**: questões processuais e materiais. Salvador, BA: Juspodivm, 2016.

MELO, Kleber Vinicius. Reforma trabalhista simboliza retrocesso absurdo. **Consultor Jurídico**, 6 maio 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mai-06/kleber-melo-reforma-trabalhista-simboliza-retrocesso-absurdo>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria Geral da República. **ADI. Lei 13.467/2017**. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5766reformatrabalhista.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2017, às 15h40.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização da CLT**: na perspectiva dos limites da negociação coletiva. Curitiba, PR: Juruá, 2007.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

OAB. **Lamachia discute reformas da previdência e trabalhista com presidente da CUT**. Publicado em 31 de março de 2017. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/noticia/54931/lamachia-discute-reformas-da-previdencia-e-trabalhista-com-presidente-da-cut>>. Acesso em: 04 out. 2017.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho**: organizações de trabalhadores & modernização. Curitiba, PR: Juruá, 2003.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: 04 out. 2017, às 18h10.

QUADROS, Wagner Ramos de. **Flexibilização normativa e princípio da proteção**. Revista Nacional de Direito do Trabalho. n. 23. ano 3. mar. 2001.

RESENDE, Ricardo. **Reforma trabalhista**: Legislação Comparada com indexação para a atualização do Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Método, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da proteção em xeque. **Revista LTr**, v. 66, n. 6, p. 655, jun. 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2000.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr. 2013. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742)>. Acesso em: 22 ago. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em perspectiva**, v. 11, n. 1, p. 33-41, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Negociação coletiva de trabalho em tempos de crise econômica. **Revista Coad**: consultoria trabalhista, Fascículo semanal n. 10, ano XLIII, p. 79-90, 2009.

\_\_\_\_\_. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo, SP: LTr, 2000.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas & o princípio da proibição do retrocesso social**. Curitiba, PR: Juruá, 2012.

STF. **PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 04 out. 2017, às 15h30.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2004.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista – 10 (Novos) Princípios do Direito Empresarial do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 28 set. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. v. 2.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 170, ano 42, p. 105-136, jul./ago. 2016.