



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO DE DIREITO

Francisco Igor Silva Ferreira de Souza

A REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS DA LEI N. 13.467/2017 SOBRE O
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Brasília

2017.

Francisco Igor Silva Ferreira de Souza

A REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS DA LEI N. 13.467/2017 SOBRE O
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília.

Orientadora: Prof^a. Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Brasília

2017

Francisco Igor Silva Ferreira de Souza

A REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS DA LEI N. 13.467/2017 SOBRE O
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, pela banca examinadora composta
por:

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
Prof^a. Doutoranda e Orientadora

Gabriela Neves Delgado
Prof^a. Dr^a. e Examinadora

Maurício Ferreira Brito
Prof. Doutorando. e Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus pais, Francisco Ferreira de Souza e Vera Lúcia Mendes da Silva, responsáveis pela minha educação. Eles são fonte de motivação e determinação, além de sempre terem apoiado as minhas decisões. Agradeço infinitamente por terem cuidado de mim e por terem me ensinado o significado das palavras família, amor, dedicação e disciplina.

Também agradeço a todos os meus professores da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, pois apenas com eles foi possível obter o entusiasmo pelos estudos e compreender a relevância da atuação do Direito. Cada aula teve um papel significativo para a minha formação.

À Ágatha Marina Murari Azzolin, minha companheira e namorada. Obrigado por acompanhar os meus passos. O seu sorriso e a sua felicidade tornam a minha vida mais bonita.

Ao Gabinete da Desembargadora Gislene Pinheiro de Oliveira, no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Agradeço pelos ensinamentos e pela comprovação de que o Poder Judiciário Brasileiro possui profissionais competentes e comprometidos em proporcionar direitos de maneira eficaz.

Ao grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, presidido pela professora Gabriela Neves Delgado, por ter colaborado com os meus estudos na área do Direito do Trabalho.

À Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, orientadora desta monografia e professora da disciplina Estágio 4. Obrigado pela atenção e disponibilidade durante o semestre.

A todos os meus amigos que de alguma maneira contribuíram com o meu aprendizado ao longo da graduação.

“Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia”.

DELGADO, Mauricio; DELGADO, Gabriela, 2017.

RESUMO

O princípio da proteção declara que o Direito do Trabalho, frente a sua estrutura interior, deve proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, o trabalhador. Além disso, ele objetiva reduzir a desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos que compõem a relação de emprego. É importante fixar que a relação de emprego é o método mais eficaz no que tange à vinculação de trabalhadores à economia, pois estabelece um sistema protetivo de garantias e direitos em torno do trabalhador, além de assegurar um patamar civilizatório mínimo como contraprestação. A partir dessa premissa, é possível afirmar que o princípio tutelar influencia todo o complexo de regras e institutos pertencentes àquela Justiça Especializada. Essa monografia possui a finalidade de realizar uma análise acerca dos impactos da Lei 13.467/2017 sobre a ideia protetivo-retificadora inerente ao Direito do Trabalho. Além do mais, possui o intento de compreender o conteúdo normativo do princípio da proteção e analisar a sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE:1. Direito do Trabalho; 2. Lei 13.467/2017; 3. Princípio da Proteção; 4. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The principle of protection declares that labor law, in front of its internal structure, must protect the hyposufficient part in the employment relationship, the worker. In addition, it aims to reduce socioeconomic and power inequality among the subjects that make up the employment relationship. It is important to establish that the employment relationship is the most effective method in relation to the attachment of workers to the economy, because it establishes a protective system of guarantees and rights around the worker, in addition to ensuring a minimum level of civilization as a consideration. From this premise, it is possible to affirm that the tutelary principle influences all the complex of rules and institutes belonging to that Specialized Justice. This monograph aims at analyzing the impacts of Law 13467/2017 on the protection-rectifying idea inherent in Labor Law. Moreover, it intends to understand the normative content of the protection principle and to analyze its application in the Brazilian legal system.

KEY WORDS: 1. Labor law; 2. Law 13.467 / 2017; 3. Principle of protection; 4. Labor reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I - A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL	10
1.1. O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
1.2. PARADIGMAS CONSTITUCIONAIS	11
1.3. O DEBATE INTERNACIONAL ACERCA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	12
1.4. O DESENVOLVIMENTO DO RAMO JUSTRABALHISTA	13
1.5. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO TERRITÓRIO BRASILEIRO.....	16
1.6. O MOVIMENTO ULTRALIBERAL	18
CAPÍTULO II - O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	22
2.1. CONCEITO DE PRINCÍPIO.....	22
2.2. A CARACTERIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	25
2.3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	26
2.4. A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO TUTIVO.....	27
2.5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE.....	28
2.6. DIPLOMAS INTERNACIONAIS E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	31
2.7. AS TRÊS FACES DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	33
CAPÍTULO 3 – A REFORMA TRABALHISTA	40
3.1. O DESDOBRAMENTO DO MOVIMENTO ULTRALIBERAL.....	40
3.2. O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	47
3.3. FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA	49
3.4. A REFORMA TRABALHISTA E OS SEUS IMPACTOS CAUSADOS NO DIREITO JUSLABORAL E NO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	50
3.4.1 O TRABALHO INTERMITENTE	52
3.4.2 O TRABALHO DE GESTANTES EM CONDIÇÕES INSALUBRES.....	58
3.4.3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	61
3.4.4 SOBRE O ACORDO INDIVIDUAL.....	64
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUÇÃO

Esta monografia tem por finalidade realizar uma reflexão acerca da Reforma Trabalhista, regulamentada pela Lei n. 13.467/2017, considerando o papel de atuação do princípio da proteção. Esta pesquisa analisou a referida Reforma por meio de revisão de literatura, valendo-se de artigos, publicações acadêmicas e notas técnicas a respeito da temática.

A Reforma Trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, Lein.8.036, de 11 de maio de 1990, e Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, com a finalidade de, teoricamente, adaptar a legislação às novas relações de trabalho.

O texto da Lei n. 13.467/2017 desafiou todos os ideais propostos pelo princípio da proteção, elemento norteador de todo o Direito do Trabalho. O princípio da proteção declara que o Direito do Trabalho, frente a sua estrutura interior, deve proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, o trabalhador. Além disso, objetiva reduzir a desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos que compõem a relação de emprego.

Esta pesquisa pode trazer para a universidade e para a sociedade as seguintes contribuições: a) compreender os impactos da Lei n. 13.467/2017 para a classe trabalhadora; b) entender as possibilidades/estratégias para atenuar os efeitos dessa reforma; c) refletir sobre aspectos do princípio da proteção afetados pela reforma e divulgá-los para a comunidade acadêmica e a sociedade de modo geral.

Para a melhor compreensão do tema exposto, a presente monografia foi dividida em três capítulos, além da introdução e das considerações finais.

O primeiro capítulo aborda a evolução do Direito do Trabalho no cenário internacional e nacional. O objetivo desse capítulo é demonstrar que o princípio da proteção determina o sentido de existência do ramo juslaboral.

A análise será calcada nos paradigmas constitucionais e na internacionalização das normas trabalhistas, que ampliaram a proteção do trabalhador e repercutiram no ordenamento jurídico infraconstitucional.

O segundo capítulo apresenta o conceito do princípio da proteção, suas formas de aplicação e suas funções. Primeiramente, é introduzido a noção de princípio e a diferenciação entre regra e princípio.

No segundo capítulo apresenta-se o conceito do princípio da proteção, suas formas de aplicação e suas funções. Primeiramente, introduz-se a noção de princípio e a diferenciação

entre regra e princípio.

Posteriormente, apresenta-se o conceito de princípio da proteção como complexo normativo relacionado com institutos, regras jurídicas e outros princípios que possuem o objetivo de estruturar um feixe de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando reduzir a desigualdade e a desestabilização ligadas ao plano fático do contrato firmado entre o empregador e o obreiro.

Em seguida, demonstra-se que o texto constitucional, no caput do artigo 7º, enfatiza o teor protecionista da Justiça do Trabalho. Os 34 incisos do referido artigo apresentam direitos fundamentais que objetivam realizar a melhoria das condições de trabalho. Logo após, confirma-se que alguns diplomas internacionais, como a *Declaração de Filadélfia*, foram essenciais para a afirmação do princípio da proteção e, conseqüentemente, para possibilitar a materialização do feixe de proteção à parte hipossuficiente na relação de emprego.

No terceiro capítulo comenta-se a Reforma Trabalhista e os seus desdobramentos, inicialmente, abordando-se o princípio da vedação ao retrocesso social que sustenta o seguinte: as conquistas que favorecem a afirmação do princípio da proteção não podem ser diminuídas e muito menos excluídas. Em seguida apresenta-se o desenvolvimento do movimento ultraliberal. Analisou-se a tramitação da Lei n. 13.437/2017 minuciosamente, para, por fim, introduzir-se as mudanças que mais impactaram o princípio tutelar, tendo como exemplo o trabalho intermitente.

CAPÍTULO I - A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL

1.1.O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Os acontecimentos ao longo do século XIX possibilitaram a criação do Direito Internacional do Trabalho. Com o decorrer dos anos, o Estado Moderno foi instituído e, conseqüentemente, os valores cultuados durante a sociedade feudal foram substituídos. O monismo estatal, apesar de ser bastante criticado atualmente, teve uma função relevante durante a ultrapassagem do modelo feudal. Com o advento desses acontecimentos, a universalização da noção de igualdade formal possibilitou a concepção de relações jurídicas e o fortalecimento das rotas comerciais tornou possível o crescimento do mercado.

HORÁCIO DE SENNA PIRES ressalta que a revolução industrial trouxe em seu interior a “questão social” e a necessidade de exigir medidas legais com finalidade de organização do fenômeno.¹

Esse novo contexto histórico é marcado por uma concentração de mão de obra nos centros das cidades que, posteriormente, em conjunto com o desenvolvimento fabril, tornou possível a Revolução Industrial. Ademais, o Direito Público ganhou espaço nesse período, pois possibilitou a concepção de conceitos jurídicos que, logo depois, influenciaram a regulamentação das suas próprias obras. Por meio desses avanços, o Estado pode alcançar um modelo independente, cuja delimitação passou a ser um contorno geográfico, com uma formação social e jurídica autossuficiente. Essa independência também se consagrou perante as manifestações externas, com foco nas relações econômicas, pois foi necessário o desenvolvimento dessa autonomia para acompanhar o crescimento do mercado capitalista.

Avançando um pouco mais, especificamente em 1789, com a Revolução Francesa estabeleceu-se a percepção da igualdade de todos os cidadãos, tanto no âmbito jurídico, como no âmbito político. Esse conceito liberal-individual foi enfatizado através da liberdade contratual e da ausência de intervenção estatal nas relações contratuais, sociais e econômicas. O termo “mão invisível do mercado” de Adam Smith ganha sentido, pois acreditava-se que a economia poderia alcançar uma estabilidade por conta própria. Além do mais, a proteção à propriedade privada dos meios de produção é outra peculiaridade bastante enfatizada no

¹ PIRES, Horácio de Senna. *Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção*. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n°2, abr/jun 2011, p. 125.

período.

A partir desse contexto histórico, a força de trabalho ganhou destaque diante da prosperidade industrial. A intensificação da oferta tornou a mão de obra muito barata e, conseqüentemente, a exploração crescente do proletariado, inclusive do trabalho de mulheres e crianças. As inovações oriundas desse período como, por exemplo, a máquina a vapor, proporcionaram um crescimento da concorrência e o enraizamento das doutrinas oriundas da classe capitalista. Além do mais, os direitos de primeira dimensão também reafirmaram a percepção de independência do Estado.

A concentração de mão de obra nos centros urbanos foi utilizada para movimentar a atividade fabril. O novo modelo industrial tentou unir uma elevada produtividade em um curto período de tempo. A tentativa de cumprir essa meta ocasionou uma drástica exploração dos trabalhadores. O resultado já era esperado: o aviltamento do salário e extensas jornadas de trabalho. Logo, é possível afirmar que esse período histórico foi marcado por uma precariedade na proteção legal.

O autor MÁRCIO TÚLIO VIANA indica que o Direito do Trabalho foi concretizado através da luta do trabalhador, pois aquele ramo é fruto da perseverança dos oprimidos em busca de condições melhores, tendo em vista que a identidade coletiva exalava uma força superior².

Com a generalização das péssimas condições de trabalho, o aumento da miserabilidade e do sofrimento da classe trabalhadora, surgiu a ideia de união coletiva que, logo depois, contribuiu enormemente com a criação do movimento sindicalista.

1.2. PARADIGMAS CONSTITUCIONAIS

O paradigma do Estado Liberal deu ênfase para os chamados direitos de primeira dimensão. Esses direitos civis e políticos defendiam que homem deve ser identificado como indivíduo singular, livre e independente do Estado³. A constituição Francesa de 1791 e a Constituição Norte-Americana de 1787 enfatizaram em seus textos o papel dos direitos

²VIANA, Marcio Tulio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o Direito do Trabalho no limiar do século XXI*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, p. 887.

³VIEIRA, Listz. *Cidadania e Globalização*. Rio de Janeiro: Record, 1997, p. 21-23.

fundamentais de primeira geração⁴.

Com o surgimento do Estado Social de Direito, o ente estatal finalmente aumentou o seu poder de intervenção, passando a agir de forma cada vez mais influente nas áreas sociais e econômicas.

Talvez, uma das características mais marcantes desse novo modelo seja a materialização da figura da relação de emprego, que surgiu em consonância com os direitos de segunda dimensão, responsáveis por inserir o homem em uma coletividade determinada e regida pelo poder estatal. Vale lembrar que a relação de emprego é caracterizada por um trabalho livre e com subordinação.

Com o advento do paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito, surgiu um novo modelo preocupado em dar ênfase para a concretização dos direitos fundamentais. Portanto, o valor da dignidade da pessoa humana é fortemente agasalhado por esse novo paradigma constitucional.

Por consequência, os direitos de terceira dimensão ganharam espaço e, junto com eles, também obtiveram ênfase a noção de compreensão da solidariedade e dos direitos difusos. Ademais, esses direitos estão intimamente ligados ao significado de democracia, sendo uma forma de governo na qual o poder emana do povo. Esses direitos de fraternidade e solidariedade são identificados por possuírem uma alta carga de humanismo e de universalidade. São exemplos o direito à paz, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, dentre outros.⁵

Começa a florescer a necessidade de um debate internacional sobre a proteção ao trabalhador com a finalidade de instituir um sistema internacional de proteção do ambiente de trabalho.

1.3. O DEBATE INTERNACIONAL ACERCA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Com o passar do tempo, o debate sobre as condições precárias de trabalho foi ganhando espaço no âmbito internacional. O primeiro estudo sistematizado sobre o tema abordou a posição de desvantagem concorrencial das empresas industriais que utilizavam

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3º ed. LTr, 2015, p.175-177.

⁵Idem, p. 176.

jornadas de trabalho excessivas e mão de obra infantil. Essa questão foi levantada por Jerónimo Adolfo Blanqui, da Universidade de Sorbonne, em 1838⁶.

A partir desse debate, surgiram propostas de reformas sociais que logo depois desencadearam tratados internacionais, estes com o intento de introduzir a proteção aos trabalhadores.

Ao longo do ano de 1837, o médico Louis René Villermé realizou um estudo chamado “*de la santé des anciens ouvriers employés dans les fabriques*”⁷ a respeito da conjuntura de saúde e higiene dos trabalhadores em indústrias. Os resultados demonstraram a precariedade das condições laborais e contribuíram, finalmente, com a adoção de parâmetros mínimos de saúde e segurança que foram consolidados através de acordos entre os empregadores e os trabalhadores⁸.

Todavia, o médico Villermé afirmou que as péssimas condições de trabalho apenas poderiam ser superadas mediante um pacto entre os países fabricantes e os países consumidores. Ou seja, apenas seria possível alcançar situações básicas de trabalho com o estabelecimento de uma convenção ratificada por uma união entre nações.

1.4. O DESENVOLVIMENTO DO RAMO JUSTRABALHISTA

MAURICIO GODINHO DELGADO aponta a existência de três principais períodos responsáveis pelo desenvolvimento empírico-normativo do Direito do trabalho: manifestações incipientes ou esparsas, a fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho e, por último, a fase da institucionalização do Direito do Trabalho.⁹

O período compreendido como manifestações incipientes foi introduzido pela expedição Peel's Act (1802), diploma inglês responsável por determinar restrições à utilização do trabalho de menores. Todavia, as melhorias propostas por esse documento foram mínimas, pois abordavam apenas a redução da drástica violência proveniente da exploração empresarial sobre as mulheres e crianças.

É bastante relevante destacar que essa fase não apresenta um ramo jurídico próprio e autônomo, ou seja, não foi constituído um conjunto sistemático de normas de proteção

⁶ CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. op. cit. p. 41.

⁷ Tradução: a saúde de ex-trabalhadores empregados em fábricas.

⁸ Idem, op. cit. p. 41-42.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 97.

trabalhista.

A próxima fase foi caracterizada como sistematização e consolidação, pois finalmente ocorreu o estabelecimento de um ramo jurídico especializado.

O manifesto Comunista (1848), juntamente com o movimento cartista e a Revolução na França de 1848, contribuíram para a afirmação do movimento da ação coletiva. A partir desses acontecimentos históricos, os trabalhadores começaram a se identificar como sujeito coletivo típico e, através disso, apontar reivindicações. Por meio dessas exigências, o reconhecimento do direito de associação e greve, a fixação da jornada de 10 horas e a extensão do sufrágio universal (no plano político) foram reconhecidos.

Outro aspecto valoroso foi o aparecimento de leis trabalhistas em diversos países europeus. Além do mais, em 1890, na Conferência de Berlim, ocorreu o reconhecimento por diversos países europeus da necessidade de regulamentação do mercado de trabalho, tendo como base as peculiaridades de cada território¹⁰.

EVARISTO DE MORAIS FILHO afirma que a Conferência de Berlim foi institucionalizada pela presença de 14 países. A duração do trabalho, o descanso semanal e o instrumento das férias foram questões debatidas nessa reunião.¹¹

Por fim, cabe ressaltar o papel fundamental do documento da Encíclica *Rerum Novarum*, concretizado pelo Papa Leão XIII. Essa declaração exigiu uma postura mais benéfica do Estado com relação à regulamentação das relações trabalhistas.

O início da fase de institucionalização do Direito do Trabalho foi marcado pelo fim da Primeira Guerra Mundial. A criação da OIT e a promulgação da Constituição de Weimar foram fatores relevantes que aconteceram nesse momento histórico, mais especificamente em 1919. A Constituição Mexicana de 1917 também contribuiu enormemente com esse período. Sendo assim, inicia-se, ao lado do discurso liberal, uma proposta de proteção do trabalhador.

Relevante salientar que a OIT adota um ponto de vista pluridimensional acerca da proteção do trabalhador com relação aos controles humanitário, político e econômico. Por meio disso, objetiva incentivar os Estados a aplicar o feixe composto pelos princípios fundamentais de proteção do trabalho.

O Tratado de Versalhes, registro que encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial, teve como proposta, em seu capítulo XIII, o acordo entre os estados com relação ao asseguramento e amparo jurídico às respectivas populações, além de distanciar a miséria e as

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 101.

¹¹ MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, p.86.

injustiças que afrontaram as grandes massas¹².

A constitucionalização do Direito do Trabalho favoreceu a institucionalização desse ramo especializado nas ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos. Apenas nesse período é possível apontar a atuação dinâmica dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, instrumento capaz de produzir com autonomia normas jurídicas. Tendo isso como base, é possível aferir o seguinte pressuposto: a dinâmica negocial autônoma foi materializada no âmbito da sociedade civil, ao passo que a dinâmica estatal heterônoma foi produzida no cerne do ente estatal.

Após a Segunda Guerra Mundial, a constitucionalização do Direito do Trabalho amadureceu e desencadeou o chamado Estado de Bem-Estar Social. Surgem as Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha, de Portugal e da Espanha. Essas constituições incorporaram em seus textos normas justralhistas e direcionamentos responsáveis pela valorização do trabalho e do empregado. Contudo, a principal inovação foi a apresentação dos princípios e, logo depois, a constitucionalização destes¹³.

Ainda é possível falar em um quarto período: a crise e transição do Direito do Trabalho do final do século XX. Vários fatores colaboraram com o início desse período: a crise do petróleo de 1973, responsável pelo agravamento do déficit fiscal do Estado e consequentemente- prejudicando a sua função de provedor de políticas sociais; a inovação tecnológica que permitiu a criação de novos ramos como a robótica e microinformática; a descentralização administrativa, juntamente com a figura da terceirização; e o estabelecimento de líderes que adotavam o pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, como Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Todavia, após aproximadamente três décadas, percebe-se a incoerência do argumento de que a sociedade capitalista não necessita do amparo do Direito do Trabalho, pois ocorreu uma desregulação e desorganização do mercado de trabalho, sem que houvesse melhoria nas condições sociais ou redução da desigualdade¹⁴.

MAURICIO GODINHO DELGADO defende que essa quarta demarcação ratifica a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características intrínsecas do Direito do Trabalho. Sendo assim, tornou-se claro que a existência de um sistema de circulação e apropriação de bens e riquezas, que introduz a noção de diferenciação econômica entre os seus componentes e se relaciona com a liberdade formal dos indivíduos, não pode desprezar a

¹² PIRES, Horácio de Senna. *Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção*. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n°2, abr/jun 2011, p. 126-127.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 102.

¹⁴ Idem, p. 103.

existência do ramo especializado em questão.¹⁵

GIOVANNI ALIOTI sustenta que as modificações ocorridas no fim do século XX, originadas da decadência dos modelos fordista e taylorista, desencadearam uma debilitação do vínculo jurídico fixado entre empregados e sindicatos, sendo que as baixas taxas de sindicalização corroboram esse argumento.¹⁶

Com o advento dos séculos XIX e XX, surgem os modelos Justrablistas Democráticos, em especial o modelo de normatização autônoma privatística. Esse parâmetro leva em consideração o conflito entre particulares que ocasiona a criação de mecanismos de negociação coletiva autônoma capazes de criar normas jurídicas.

Portanto, como bem enfatiza GABRIELA NEVES DELGADO, um resumo histórico do sistema capitalista de produção é suficiente para demonstrar que a orientação econômica vigente em cada paradigma constitucional motivou, de forma incisiva, os contornos do Direito do Trabalho, ora contribuindo com suas estruturas básicas de sustentação, ora desrespeitando as mesmas. Contudo, o Direito do Trabalho deve prevalecer para realizar um vínculo com a dignidade da pessoa humana e estabelecer uma tutela jurídica das relações de emprego. Portanto, é dever do Direito do Trabalho normatizar a proteção do trabalhador, proibindo a mercantilização do trabalho humano¹⁷.

1.5. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO TERRITÓRIO BRASILEIRO

A fase de manifestações incipientes ou esparsas no Direito do Trabalho brasileiro compreendeu o espaço temporal de 1888 a 1930, onde a relação de emprego estava voltada para o segmento agrícola cafeeiro presente em São Paulo e Rio de Janeiro. O movimento operário característico dessa fase ainda não possuía uma organização detalhada e, por isso, não conseguia realizar pressão para exigir melhorias. Além do mais, esse período foi caracterizado pelo surgimento assistemático de normas, associadas à chamada questão social.

O período de institucionalização do Direito do Trabalho no contexto brasileiro inicia-

¹⁵ Ibidem, p. 104.

¹⁶ ALIOTI, Giovanni. *Sindicalismo internacional: dilemas e propostas*. In: CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de. (Org.) *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1998, P. 59.

¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho*. Vol. 72, nº 05, Maio de 2008. Revista LTr, 72-05/563, p. 569.

se no ano de 1930. É relevante destacar que a figura do Estado intervencionista estava amplamente relacionada com a questão social. A revolução de 1930 indica, ao Brasil, textos de legislações com o viés protetivo das forças laborais e, em seguida, um instrumento jurídico responsável por dirimir os conflitos existentes nessa situação. Esse contexto permitiu o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

HORÁCIO DE SENNA PIRES defende a ideia de que não passa de um feixe equívocos históricos e sociológicos a afirmação de que esse arcabouço legislativo, ressaltado no parágrafo anterior, foi fruto do Estado Novo, marco político inaugurado por Getúlio Vargas.¹⁸

AMÉRICO PLÁ RODRIGUES sustenta que o Direito do Trabalho nasce como consequência da desigualdade decorrente da desvantagem econômica do obreiro. Por isso, o referido autor apresenta a ideia de proteção como razão de ser do Direito do Trabalho. Logo, percebe-se a grande relevância do princípio tutelar.¹⁹

MAURICIO GODINHO DELGADO afirma que a transição entre as duas primeiras fases não foi marcada pela maturação político-jurídica propiciada pela fase da sistematização e consolidação. Essa é uma das principais diferenças entre o modelo europeu e o modelo brasileiro²⁰.

Somente com as discussões originadas da Constituinte de 1987/88, que resultaram no texto constitucional de 1988, ocorreu a superação democrática do modelo corporativo.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO reporta-se às “contradições antidemocráticas”, que foram mantidas no novo modelo constitucional, institutos que não retratam o desenvolvimento democrático da sociedade civil e do mercado de trabalho. São exemplos: a manutenção da unicidade e do sistema de enquadramento sindical; a validação da contribuição sindical obrigatória, tendo uma origem legal; a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho; e a continuidade do amplo poder normativo judicial como concorrente estatal para a negociação coletiva trabalhista²¹.

Felizmente, logo depois, Emendas Constitucionais possibilitaram o aprimoramento do Constituição de 1988. Como exemplo, podemos elencar a eliminação da representação corporativista classista no Poder Judiciário Trabalhista, por meio da Emenda Constitucional

¹⁸ PIRES, Horácio de Senna. *Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção*. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº2, abr/jun 2011, p. 127.

¹⁹ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p.85.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017, p.121-125.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 138.

24.²² Além disso, foi proporcionada, pela primeira vez, a liberdade associativa sindical, com autonomia de organização e gestão, inclusive sem a intervenção administrativa estatal (Emenda Constitucional 01/1969), como determina o inciso XX do art. 5º da Constituição Federal de 1988. Ademais, a negociação coletiva trabalhista passou a ser incentivada e a Justiça do Trabalho foi expandida para todo o interior do país, em todos os aspectos, inclusive a 2º instância. Também foram conferidos amplos poderes ao Ministério Público do Trabalho. Sendo assim, percebe-se a grande relevância da Emenda Constitucional 45. Por fim, cabe ressaltar que o amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista advindo do texto constitucional de 1988 suprimia a *responsability e a responsiveness* das entidades sindicais.

Aprofundando a linha isonômica da Carta Magna de 1988, ocorreu a igualdade dos direitos entre empregados urbanos e rurais. A categoria empregatícia doméstica também foi beneficiada com a ampliação da proteção das empregadas gestantes, por meio de uma licença previdenciária mais larga e da garantia de emprego pelo prazo de 5 meses e ampliação do aviso-prévio para 30 dias. Outra mudança relevante permitiu a extensão do FGTS para todo empregado, junto com a ampliação do acréscimo rescisório para 40% do valor depositado e consequentemente diminuição dos efeitos negativos da dispensa para o empregado.

1.6. O MOVIMENTO ULTRALIBERAL

Ainda hoje, ocorre a denegação do patamar civilizatório básico de inclusão socioeconômica fornecido pelo Direito do Trabalho, pois o Brasil sempre foi alvo do desprestígio cultural do ramo justralhista. Conforme referido, em 1990 ocorre uma desregulamentação dos direitos sociais e uma flexibilização das relações de trabalho, com vertentes intelectuais justificadoras do descompromisso social, ocasionando o desprestígio do ramo justralhista²³.

²² Emenda Constitucional nº 24, art. 1º, § 1º: Art. 1º Os arts. 111, 112, 113, 115 e 116 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 111.
.....

III - Juízes do Trabalho. (NR)

§ 1º. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de dezessete Ministros, togados e vitalícios, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal, dos quais onze escolhidos dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, integrantes da carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho. (NR)

²³ DELGADO, Maurício Godinho: *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os*

A concentração de riquezas foi ampliada no Brasil pela divulgação do movimento ultraliberalista, pensamento que preza pela redução do valor da força de trabalho em oferta no mercado. Sua propagação colaborou com a desregulamentação e flexibilização jurídico-trabalhistas, tendência que perdurou até o segundo semestre de 1992, com o fim do governo de Fernando Collor.

O ideal ultraliberalista ganhou destaque mundial principalmente nos âmbitos econômicos e político. No contexto econômico, o referido ideal ganhou o nome de neoliberalismo, que visa o fim do *Welfare State* e a reestruturação do mercado sem intervenção. A partir de 1980, a doutrina ultraliberal foi difundida para a maioria dos países Ocidentais.²⁴

O pensamento ultraliberalista, ao restringir a existência de uma conexão entre a liberdade de manifestação e a segurança material, decide que a insegurança econômica dos trabalhadores e a exposição ao risco são os combustíveis da sua produtividade e criatividade. Logo, ao recusar em seu arcabouço o conceito de justiça social, defende a ideia que a divisão do trabalho e suas consequências necessitam de uma ordem espontânea de mercado.

O autor FRIEDRICH AUGUST VON HAYEK disserta sobre o assunto ao sustentar que as instituições que são influenciadas pela solidariedade são levantadas pela ideia de justiça distributiva e apenas podem levar ao fim da ordem não intervencionista de mercado, que é contemplada pela figura do ganho individual. Acabar com essas instituições significa o corolário indispensável da democracia. A doutrina ultraliberalista possui o objetivo de impedir a reconstrução dessas instituições.²⁵

Cabe mais uma vez citar MAURÍCIO GODINHO DELGADO no que tange ao aumento da flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho nas últimas décadas práticas iniciadas no regime militar e aprofundadas na década de 1990. Conforme o autor, a terceirização trabalhista expandiu-se de forma incontrolável em razão da omissão por parte do poder político federal. Outro fator prejudicial foi a jurisprudência trabalhista originada após o texto constitucional de 1988, que realizava diversas interpretações flexibilizantes²⁶.

Tais questões acarretaram uma tremenda diminuição da efetividade das regras e princípios jurídicos norteadores do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, ocasionando, assim, uma ausência de inserção mais favorável e civilizada dos

caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 3º ed, 2017, p.124-127.

²⁴ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado atual*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 20-32.

²⁵ HAYEK, Friedrich August Von. *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation des principes de justice et d'économie politique*. Vol. 3: L'Ordre politique d'un peuple libre, PUF, 1983, p. 198.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 120-121.

trabalhadores na economia e na sociedade brasileira.

Contudo, a situação melhorou significativamente a partir do ano de 2002, pois ocorreu um aumento das formalizações dos empregos, que se estendeu progressivamente até o ano de 2013, de acordo com os dados do CAGED.²⁷

A concretização desses avanços apenas foi possível com a criação de medidas institucionais, que refletiram socialmente e economicamente na realidade brasileira. Dentre estas medidas, podemos apontar: a valorização do salário mínimo; a inclusão trabalhista da categoria dos empregados domésticos, reflexo da Emenda Constitucional n° 72 e da Lei Complementar n° 150; o aumento da intervenção do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego, principalmente com relação à luta no combate ao trabalho infantil e trabalho escravo; a regularização das Centrais Sindicais, fruto da Lei n° 11.648; a fortificação da Justiça do Trabalho, conquista obtida por meio da Emenda Constitucional n° 45 (reforma do judiciário) que permitiu a atuação desta Justiça especializada em qualquer ação que tenha conexão com relações de trabalho (como por exemplo os conflitos relacionados ao direito de greve e às relações de trabalho lato sensu); e, finalmente; o fortalecimento da negociação coletiva, através da redução da interferência estatal nesse procedimento.

Entretanto, em 2016/2017, a Justiça do Trabalho sofreu, novamente, desgastes oriundos de concepções ultraliberalistas que visam à flexibilização e destruição de políticas públicas democráticas.

MAURICIO GODINHO DELGADO discorre muito bem sobre esse período quando afirma que essa influência ultraliberalista voltou a assombrar os ditames do ordenamento justaltrabalhista brasileiro a partir da queda do governo democrático precedente. Essa situação ocasionou restrição dos investimentos, privatização de segmentos estatais, política monetária restritiva, degradação das instituições e diminuição dos direitos e garantias sociais. É relevante destacar que essa política regressista recebeu o amparo ideológico dos mais modernos meios de comunicação de massa no Brasil, agravando ainda mais a estabilidade dos princípios constitucionais trabalhistas:

Os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente

²⁷ CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Os dados do CAGED podem ser encontrados no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego: www.mte.gov.br.

afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei.²⁸

O princípio da proteção do trabalhador foi extremamente fragilizado por essas movimentações de cunho ultraliberalistas. Ademais, é possível destacar outros prejuízos como o aumento desenfreado da desigualdade social e a marginalização do valor do trabalho.

Como bem sustenta o autor, esse cenário torna propício o estabelecimento de agendas anti-humanistas e antissociais, por meio da conquista da alma dos indivíduos. Isso compromete o trabalhador e ocasiona o fenômeno da mercantilização das pessoas humanas, caracterizado por um âmbito composto por um ideário mercadológico, individualista, egoístico e economicista.²⁹

Sendo assim, o Projeto de Lei de Reforma Trabalhista (PLC N° 38) afrontou o patamar civilizatório mínimo de direitos proposto pela Constituição de 1988, fruto de duras batalhas ao longo do tempo.

O PL n° 38, além de mercantilizar a força de trabalho, ocasionou severos danos ao direito processual do trabalho, pois o acesso à jurisdição foi amplamente reduzido.

O princípio tuitivo proporciona uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia³⁰. A Lei n. 13.467/2017 pretende fragilizar em vários aspectos o princípio tutelar, pois retira a proteção da parte mais fraca da relação empregatícia. Percebe-se, assim, a gravidade trazida pelo texto da Reforma Trabalhista. O texto ultraliberal não almeja apenas possibilitar a retirada de direitos, ele vai além, pois aspira a fragmentação do princípio que influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho – o princípio da proteção. Portanto, o documento ultraliberal possui uma única finalidade: acabar com a ideia protetiva-retificadora do Direito do Trabalho.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p.41.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 139-141.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

CAPÍTULO II - O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

2.1. CONCEITO DE PRINCÍPIO

Princípios podem ser conceituados como proposições gerais, percebidas em uma determinada cultura ou ordenamento jurídico, que regulam a criação e a aplicação do Direito. Tendo isso como pressuposto, é possível aferir que os princípios são fundamentais para a estabilização do Direito à vida social. Logo, os princípios sedimentam a interpretação da regra jurídica, fazendo com que ela seja adaptada à vida dos seres humanos.

NOBERTO BOBBIO defende que os princípios são considerados normas, assim como os diplomas jurídicos. Sendo assim, os princípios, apesar de sua natureza normativa ser formada através de regras presentes no Direito, desempenham a relevante função de reger um caso concreto³¹.

MAURICIO GODINHO DELGADO sustenta que a doutrina compreendeu norma como um dispositivo geral, abstrato, impessoal e obrigatório, responsável pela regulamentação da vida social. Portanto, para entender a noção de norma, é necessário interpretar a noção de princípio e regra³².

Existem diversas conceituações doutrinárias na área de princípios. A teoria de RONALD DWORKIN contempla vários aspectos de forma eficaz. De acordo com o autor, princípios podem ser denominados como orientações inferidas da cultura jurídica e política que possuem a finalidade de orientar a construção e aplicação do ordenamento jurídico. RONALD DWORKIN vai além ao diferenciar princípios e regras. Segundo o autor, a diferenciação é feita através de níveis de abstração. Enquanto os princípios podem ser considerados mais abstratos, as regras são classificadas como mais concretas. Sendo assim, o princípio indica um sentido ou uma orientação, ao passo que as regras enunciam requisitos de suas metas. Logo, a diferença encontra-se em um plano lógico, haja vista que os dois mostram percepções particulares sobre a obrigação jurídica em determinadas ocasiões³³.

RONALD DWORKIN complementa essa ideia afirmando que o enunciado de uma

³¹ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 4°. Ed. Brasília: UnB, 1994, p. 59.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 23.

³³ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 39.

regra, em sua totalidade, requer o destaque das suas exceções. Todavia, os princípios demonstram consequências jurídicas que se desenvolvem tendo como base condições elencadas. Portanto, percebe-se que o conceito de princípio criado pelo autor em questão flerta com a ideia de que os conceitos não podem ser considerados sem o devido ligamento com um contexto³⁴.

Durante a aplicação do direito no âmbito do ordenamento jurídico, essa diferenciação entre regras e princípios não causa um impacto relevante, pois, em determinados momentos, uma regra acaba sendo aplicada, ainda que contrarie um princípio. Entretanto, é necessário esclarecer que os princípios e as regras ocupam o mesmo papel de importância jurídica. Os dois institutos não ocupam um lugar que ultrapassa a esfera do direito. De acordo com RONALD DWORKIN, a utilização de princípios pelo juiz reflete mero atributo do poder discricionário, pois ele decide de acordo com sua vontade. Sendo assim, percebe-se que é extremamente relevante a consideração dos princípios como normas³⁵.

HELBERT HART discorda profundamente da teoria de DWORKIN. Para Hart, levando em consideração a regra de conhecimento, a presença da discricionariedade é fundamental nos chamados *hard cases* (casos difíceis). De acordo com HART, os elementos jurídicos orientam o ordenamento até uma determinada parte. Depois disso, eles adotam posturas extrajurídicas, que dependem da vontade do juiz³⁶.

Percebe-se que a discricionariedade do juízo é preferível quando existe incerteza nas normas jurídicas. Contudo, é necessário lembrar que a incerteza não deve permitir a subjetividade, pois não é correto elevar a liberdade do juiz a pontos inimagináveis.

As respostas devem ser provenientes de profundas argumentações. Sendo assim, caso ocorra o surgimento de um *hard case*, é aconselhável que o juiz escolha a teoria que melhor explique o caso concreto, e não utilizar métodos extrajurídicos, baseados em mera subjetividade.

A ausência de certeza no cerne da aplicação de um princípio não é motivo para afastar a sua juridicidade. Princípios e regras possuem a mesma força no momento da aplicação do direito. A ideia de objetividade apenas é atingida quando um princípio é adotado como norma jurídica.

PAULO BONAVIDES afirma que os princípios são normas-chaves de todo o

³⁴DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 40.

³⁵Idem, p.55.

³⁶HART, Helbert L. A. *O Conceito do Direito*. 3º edição. Traduzido por A. Ribeiro Mendes, Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2011, p. 135-138.

ordenamento jurídico. Essas normas retiraram o conteúdo de programaticidade, que realizava a neutralização das Constituições em seus valores reverenciais e objetivos básicos. Graças aos princípios, os sistemas constitucionais refletem uma unidade de sentido e testam a valoração de sua ordem normativa³⁷.

Ademais, o autor afirma que quando os princípios são violados, ocorre a destruição das raízes da árvore jurídica. Os princípios são dotados de normatividade, sendo assim não existe distinção entre princípios e normas. Estas englobam os institutos do princípio e da regra. Logo, PAULO BONAVIDES conclui que a distinção mais relevante é entre princípios e regras, e não entre normas e princípios, sabendo que as normas podem ser consideradas como gênero e os princípios e regras são designados como espécie. O autor ainda confirma a posição de superioridade e hegemonia dos princípios na pirâmide normativa. Os princípios governam a constituição, pois são considerados valores fundamentais³⁸.

PAULO BONAVIDES sustenta que os princípios possuem alcance de norma e traduzem um conceito valorativo, reconhecido pela doutrina. Além disso, os princípios são encontrados dentro do corpo das Constituições como pontos axiológicos de alto grau de prestígio. Os princípios atingem o ponto mais alto de sua normatividade quando passam a atuar dentro de textos constitucionais, pois deixam de exercer a função meramente supletiva para serem fundamentos de todo o ordenamento jurídico. Percebe-se que a Constituição, ao declarar os valores básicos, exige que o juiz atue seguindo uma determinada jurisprudência que dá ênfase ao direito de dignidade e, além disso, orienta o poder Legislativo³⁹.

Existem diversas doutrinas que se arriscam em caracterizar o âmbito de atuação da palavra Direito. De forma mais simplificada é possível afirmar, sob a orientação de MAURICIO GODINHO DELGADO, que direito é um agrupamento de princípios, regras e institutos destinados a organizar instituições e relações. Nesse contexto, o direito cria vantagens, obrigações e deveres. Tendo isso em vista, percebe-se que o Direito exerce duas posturas: determina fórmulas de condutas que devem ser seguidas pela sociedade ou utiliza modelos internacionais já existentes e, por meio de um processo de adequação, aplica em seu próprio círculo jurídico. A primeira forma necessita de um grande esforço do legislador, ao passo que a segunda precisa de uma ampla atividade da jurisprudência⁴⁰.

Os princípios exercem uma função fundamental em qualquer fenômeno jurídico e no

³⁷ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 7^o ed, São Paulo: Malheiros, 1997, p.288.

³⁸ Idem, p.289.

³⁹ Ibidem, p.291.

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 17-18.

ajustamento do Direito, levando em consideração as peculiaridades da vida social. São caracterizados como presunções originadas de uma determinada cultura e do ordenamento jurídico, contribuindo com a interpretação e aplicação do Direito. Ademais, os princípios favorecem o desenvolvimento de proposições ideais que se solidificam na consciência de grupos sociais, ocasionando uma orientação sobre compreensão e imagem da realidade.

Cabe ressaltar que os princípios pertencentes ao Direito do Trabalho aplicam-se apenas ao ramo trabalhista, pois possuem um teor bem específico, próprio da referida Justiça Especializada.

2.2. A CARACTERIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio tuitivo é caracterizado pela indicação de condutas jurídicas que fincam um complexo normativo relacionado com institutos, regras jurídicas, princípios que possuem o objetivo de estruturar uma rede de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando reduzir a desigualdade e desestabilização ligadas ao plano fático do contrato firmado entre o empregador e o obreiro⁴¹.

Como bem informa FREITAS JÚNIOR, existe uma diferenciação entre o paradigma de proteção presente no Direito do Trabalho no início do século XX (protecionismo clássico) e o protecionismo promocional, oriundo dos regimes do *Welfare State*. O primeiro possui como foco a parte hipossuficiente da relação, sendo que o Estado deve assumir o polo de protagonista da ação protetora. Sendo assim, esse protecionismo clássico objetiva obter o vínculo empregatício, sem dar atenção para os instrumentos de ação sindical e regulação coletiva autônoma. O protecionismo promocional pretende garantir a liberdade sindical, tendo como foco o trabalhador qualificado e utilizando organismos autônomos de representação dos empregados.⁴²

O autor AMÉRICO PLÁ RODRIGUES elenca uma diferenciação entre o direito comum e o Direito do Trabalho. Enquanto aquele pretende garantir a igualdade jurídica entre os contratantes, este visa assegurar a proteção à parte hipossuficiente para atingir uma

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 201.

⁴² FREITAS JÚNIOR, A. R. *Direito do Trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999, p. 60-70

igualdade substancial e verdadeira entre as partes.⁴³

2.3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Os autores MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO afirmam que a Constituição da República de 1988 almejou a instituição do princípio da proteção, sendo que este foi intitulado pelo art. 7º, caput, do texto constitucional. O dispositivo determinou grande rol de direitos constitucionais trabalhistas e a viabilidade de criação de outros direitos que objetivem o aperfeiçoamento da legislação trabalhista.⁴⁴

Portanto, é possível afirmar que o texto do art. 7º da Carta Magna de 1988 pretende realizar uma abertura constitucional com a finalidade de concretizar um processo de aprimoramento da legislação trabalhista brasileira.

Ademais, o princípio da proteção possui como aspectos fundamentais a orientação dos demais princípios basilares do Direito Individual do Trabalho e o incentivo aos princípios do Direito Coletivo do Trabalho.

Logo, a Constituição de 1988 afirma o caráter social do trabalho e a condição de dignidade do trabalhador. Por isso, o texto constitucional veda a flexibilização trabalhista com o intuito de evitar que ocorra a modulação do Direito do Trabalho de acordo com os interesses econômicos do mercado. Ademais, é importante lembrar que o Direito do Trabalho, além de realizar funções tradicionais como regular condutas, relações e instituições no campo da relação empregatícia, também exerce funções específicas como o aperfeiçoamento das condições de contratação e estabilização da função progressista, civilizatória e democrática⁴⁵.

De acordo com MAURÍCIO GODINHO DELGADO, essas funções específicas são responsáveis pela redução da mercantilização da força de trabalho, ocasionando uma elevação do princípio da dignidade da pessoa humana⁴⁶.

Portanto, percebe-se que a Carta Magna de 1988 realocou em um mesmo patamar os direitos dos trabalhadores e os direitos fundamentais, na medida que o obreiro quando está realizando sua atividade laborativa continua sendo cidadão portador de dignidade.

⁴³ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves: *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume . São Paulo: LTr, 2013, p. 395.

⁴⁵ Idem, p. 397.

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3º ed. LTr, 2015, p. 81-83.

Primeiramente, é necessário enfatizar que o texto constitucional, no caput do artigo 7º, enfatiza o teor protecionista da Justiça do Trabalho. Os 34 incisos do referido artigo apresentam direitos fundamentais que objetivam realizar a melhoria das condições de trabalho. O autor PINHO PEDREIRA acredita que a forma mais fiel de afirmação do princípio tuitivo se dá por meio da intervenção estatal, da negociação coletiva e da autotutela⁴⁷.

O autor MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA sustenta que a legislação constitucional e infraconstitucional trabalhista são frutos da intervenção estatal no cerne das relações privadas de trabalho. A intervenção, de acordo com o autor, é necessária para que os excessos originados da relação empregatícia sejam reduzidos⁴⁸.

Avançando nessa ideia, MURILO OLIVEIRA lembra que a outra face protetiva é o exercício da autonomia privada protetiva manifestada pelas relações coletivas de trabalho. A negociação coletiva realizada em um ambiente de liberdade sindical contribui com o estabelecimento de um sistema mais benéfico do que os mínimos dispositivos legais.

O último instrumento de proteção baseia-se na figura da autotutela. Este mecanismo possibilita o exercício de defesa dos direitos do trabalhador por meio da força.

Por fim, é possível argumentar que a noção de Direito como instrumento de civilização é própria da matriz constitucional de 1988, substituindo a compreensão de Direito como instrumento de desigualdade, exclusão e segregação de pessoas e grupos sociais⁴⁹.

2.4. A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO TUITIVO

É importante salientar que, de acordo com o argumento de PLÁ RODRIGUES, o princípio tutelar não pretende questionar a habilidade de decisão do empregador. Na verdade, a parte mais relevante é saber se as normas aprovadas com um determinado objetivo podem ser aplicadas, tendo como pressuposto a não violação do referido princípio. É inquestionável que a finalidade desse importantíssimo princípio é garantir o equilíbrio das partes na relação

⁴⁷ SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 30.

⁴⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A crise do princípio da proteção no Direito do Trabalho*. Texto Integrante da dissertação intitulada “Repensando o princípio da proteção na contemporaneidade”. p. 23.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p.38.

de trabalho. Sendo assim, a paridade é criada pela proteção.⁵⁰.

Tendo isso como pressuposto, é possível aferir que o Direito do Trabalho admite a existência de desigualdade e, além de tudo, adere uma posição de reafirmação de sua autonomia em detrimento à igualdade fundamental do direito civil, assegurando, desta forma, a igualdade.

PLÁ RODRIGUES defende que o princípio da proteção possui duas faces. A primeira pretende esclarecer a ideia de que o princípio tuitivo não se resume em método interpretativo, mas sim princípio geral e inspirador de normas. A segunda vertente parte da premissa de que o princípio da proteção flerta com a ideia de segurança jurídica e a estabilidade das normas. Por fim, conclui o jurista uruguaio que, a partir dessa ideia, a noção de aplicação limitada estaria consagrada.

É relevante destacar que o princípio da segurança, adotado pelo ordenamento justralhista brasileiro, consiste no sentimento de garantia de higidez física, psíquica, jurídica e institucional proporcionado pelo texto constitucional e pelo arcabouço jurídico às pessoas na vida social.

ALEXANDRE TEIXEIRA CUNHA também contribui bastante com essa questão. Segundo o autor, o Direito do Trabalho foi estruturado através de uma lógica de proteção, ou seja, não se apresenta de forma neutra. Além disso, é necessário desmascarar a concepção de proteção ao trabalhador de forma imediata, pois o objetivo desse conceito é outro: proteger o trabalhador por meio da manutenção da empresa, intensivando as desigualdades e prejudicando ainda mais quem já se encontra em posição desvantajosa⁵¹.

2.5.O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE

Partindo de uma análise mais recente, SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA e LUIZ EDUARDO FIGUEIRA elencam diversas referências para corroborar a seguinte tese: o princípio da proteção deve ser debatido inclusive nos tempos

⁵⁰ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 39.

⁵¹ CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *A justiça do trabalho diante da transformação do direito, na perspectiva da dinâmica econômica*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Ano XXXI, nº 31, jan/dez.2008. Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/Revistadotribunal2008.pdf>

atuais.⁵²

MÁRIO ACKERMAN, por exemplo, enfatiza a ideia de que a essência do viés protetivo moderno, inspirado por reflexões humanistas, não deve carregar velhas tradições protetoras dos trabalhadores, pois acarretaria em uma visão obsoleta nos tempos contemporâneos. Todavia a lógica de proteção deve ser preservada, tendo em vista que o caráter protetivo é inerente ao Direito do Trabalho.⁵³

A corrente liberal tenta defender a existência de uma inconformidade entre proteção e a livre-iniciativa e a dignidade da pessoa humana. Entretanto, cabe ressaltar que a proteção é legitimada pelo conceito de dignidade. Uma das formas de asseguramento da referida dignidade se dá por meio do trabalho protegido, como bem afirma SAYONARA GRILLO e LUIZ FIGUEIRA, pois está sendo concretizado um direito fundamental.

Para GABRIELA NEVES DELGADO e ANA CAROLINA PARANHOS, o Direito do Trabalho opera como instrumento de incentivo da dignidade da pessoa humana, haja vista que colabora com a afirmação da identidade individual do trabalhador, fortifica a sua emancipação coletiva e proporciona uma inclusão na esfera do mercado de trabalho⁵⁴.

Nesse contexto, a afirmação da dignidade ganha forte destaque, na medida em que garante a Justiça Social, a cidadania e o direito fundamental ao trabalho digno, conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito, tendo a Constituição de 1988 elevado o princípio da dignidade da pessoa humana ao nível de núcleo do sistema jurídico, social e político. Portanto, esse princípio jurídico é considerado como inspirador e normativo, desencadeando o objetivo de toda a ordem jurídica, econômica e social.

Sendo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana engloba os valores intangíveis, responsáveis pela formação da personalidade e individualidade da pessoa humana. A honra, a liberdade, o respeito, a autoestima e a imagem são exemplos de diretrizes abordadas pelo princípio em questão e, além disso, contribuem intensamente com a valorização do trabalho⁵⁵.

Como bem ressalta MAURICIO GODINHO DELGADO, o princípio da valorização do trabalho e do emprego é meio de afirmação do ser humano, tanto no plano de sua própria

⁵² SILVA, Sayonara; FIGUEIRA, Luiz. *A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual*. In: VIANA, Marcio; ROCHA, Cláudio (coord). *Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativa dos que militam no foro trabalhista*. São Paulo, 2016, p. 53-64.

⁵³ ACKERMAN, Mario Eduardo. *Tratado de derecho Del trabajo: teoria general del derecho del trabajo*. Santa Fé, Rubinzal-Culzoni, 2005, p. 39.

⁵⁴ Delgado, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. *Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos*. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n° 2, abr/jun 2013, p. 199.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 39-39.

individualidade, tanto no plano de inserção familiar e social. O trabalho regulado é um veículo de afirmação comunitária do trabalhador que faz parte da esfera capitalista, ou seja, o princípio da valorização atua como um instrumento de afirmação da Democracia na vida social.

MENELICK DE CARVALHO NETTO e GUILHERME SCOTTI debatem acerca de determinadas peculiaridades do paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito. Segundo eles, o alvo da proteção, o trabalhador, deve poder participar ativamente na construção desse escudo protetivo, na medida em que este instituto não pode se manifestar como uma tutela desqualificadora da condição do sujeito que pretende resguardar. Sendo assim, a autogestão deve ser incentivada com o intuito de evitar que a referida proteção não elimine a condição do sujeito como cidadão⁵⁶.

Partindo dessa análise, entende-se que o primeiro pilar ético dos Direitos Humanos é desenvolvido pela figura da dignidade, conceito básico de proteção do ser humano (alvo dos direitos fundamentais).

A cidadania é o segundo pilar ético, a julgar pela característica do ser humano absorver direitos e proteções oriundas do arcabouço jurídico. Ou seja, compreende-se como cidadão aquele que é dotado de todos os direitos fundamentais da pessoa humana.

O terceiro pilar é caracterizado pela Justiça Social, que determina o estabelecimento do “poder de agência” em conjunto com as instituições humanas e o amplo acesso à justiça e aos direitos sociotrabalhistas. O princípio da Justiça Social declara que as pessoas humanas devem ter acesso a utilidades essenciais, ainda que determinadas aptidões, talentos e virtudes individualizadas não estejam presentes nesse arcabouço.

É importante salientar que esses três pilares estão intimamente ligados, pois a Justiça Social está consolidada através da ideia de cidadania e dignidade, desencadeando a noção de autonomia individual e a emancipação coletiva⁵⁷

MARIO DE LA CUEVA faz comentários interessantes sob a égide do direito de classe e Justiça Social. O autor mexicano faz um comentário muito importante acerca da liberdade no exercício do trabalho: “a liberdade do homem não sofre e não pode sofrer restrição alguma por e durante a prestação do trabalho”. Sendo assim, o autor passa a ideia de que a Justiça social deve reconhecer a finalidade do princípio da proteção como um teor da justiça

⁵⁶ NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. *O direito do trabalho e o Estado Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador*. In: VIANA, Marcio; ROCHA, Cláudio (coord). *Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativa dos que militam no foro trabalhista*. São Paulo, 2016, p. 65-71.

⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. *Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos*. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n° 2, abr/jun 2013, p. 203-204.

distributiva.

MARIO DE LA CUEVA apresenta uma nova face ao princípio da proteção, pois este não deveria estar preocupado em afirmar a hipossuficiência do trabalhador, mas sim garantir a dignidade do empregado no âmbito da relação empregatícia. De acordo com essa vertente. O Direito do Trabalho deve ser visto como resultado de um processo de conquista dos trabalhadores. Além disso, os princípios devem ser analisados como consequências das lutas dos trabalhadores por dignidade no âmbito do trabalho e o completo estabelecimento da Justiça Social ⁵⁸.

2.6. DIPLOMAS INTERNACIONAIS E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Primeiramente, é relevante destacar que os diplomas internacionais, no ordenamento jurídico brasileiro, possuem o mesmo teor de uma norma infraconstitucional. A Emenda Constitucional n. 45 de 2004 equiparou os tratados e as convenções internacionais que lecionam sobre direitos humanos ao nível de emenda constitucional, desde que respeitem o rito e quórum previstos no § 3º do art. 5º do texto constitucional⁵⁹.

Contudo, em 2008, o Supremo Tribunal Federal determinou que os tratados e as convenções internacionais devem ser considerados como normas supralegais. Além disso, o STF afirmou que as normas internacionais podem ter o mesmo grau de Emendas Constitucionais quando forem ratificadas com base o § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988⁶⁰.

Os direitos humanos foram sedimentados pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789). O reconhecimento dos mesmos foi pelo pela Carta da ONU (1945) e pelo Estatuto da Corte Internacional de Justiça (1945). Finalmente, foram instituídos de forma mais abrangente pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, responsável pelo estabelecimento dos ditames de igualdade, dignidade e preceitos que abordam os direitos fundamentais.

A Constituição da OIT (1919) estabeleceu os principais instrumentos de cooperação

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mário. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. v. 1, 22. ed. México: Editorial Porrúa, 2009, p. 106.

⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 70.

⁶⁰ Idem, p. 71.

internacional, tendo como pressuposto as funções da Justiça Social, a regulamentação dos direitos sociotrabalhistas e, por fim, os direitos de proteção e dignidade dos trabalhadores.

Neste mesmo período, a *Declaração de Filadélfia* inaugura quatro princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho. O primeiro princípio determina que o trabalho não pode ser classificado como mercadoria. O segundo princípio exalta a ideia de liberdade de associação. O terceiro princípio enunciou o perigo oriundo da penúria. Finalmente, o quarto princípio elenca a necessidade de institucionalização do bem comum, originado de posições democráticas e concretizado por meio do diálogo social entre empregadores, empregados e o Estado.

No Brasil, apenas com a Constituição Federal de 1988 foi possível institucionalizar de forma concreta os três referidos pilares (dignidade, cidadania e Justiça Social). Com o advento da Constituição democrática, o ser humano tornou-se centro convergente dos direitos fundamentais e ocorreu o engrandecimento do trabalho digno, de acordo com GABRIELA NEVES DELGADO.

Sob o ponto de vista de ALAIN SUPIOT, é necessário a existência de um Direito Social para agasalar os recursos humanos e garantir a durabilidade dos mercados de trabalho. Ao proclamar que o “trabalho não é mercadoria”, a *Declaração de Filadélfia* exigia a estabilização de um Direito do trabalho comprometido com a segurança física e econômica dos assalariados no interior dos Estados⁶¹.

É importante destacar que o princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica originou-se do princípio da dignidade da pessoa humana. Tendo isso como pressuposto, é possível afirmar, por meio da orientação de MAURICIO GODINHO DELGADO, que a *Declaração de Filadélfia* faz referência ao princípio que exalta a ideia da centralidade no que tange à afirmação do princípio “o trabalho não é mercadoria”, pois a referida declaração de 1944 impede o estabelecimento da ideia, oriunda do sistema capitalista, de almejar transformar tudo em mercadoria. Através dessa reflexão, conclui-se que o documento jurídico internacional enfatizou o princípio da desmercantilização do trabalho com o intuito de reduzir os níveis de desigualdade, pois a pobreza acrescenta risco para a prosperidade de todos⁶².

A *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho* (1998) institucionalizou os seguintes diplomas: Convenções nºs 87 e 98, sendo que apenas a

⁶¹ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado atual*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 53.

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 43-46.

segunda foi ratificada pelo Brasil, com a finalidade de constituir a liberdade de associação e a negociação coletiva; Convenções n°s 29 e 105, as duas ratificadas pelo Brasil, que almejam o fim do trabalho compulsório e forçado; Convenções n°s 138 e 182, ambas ratificadas pelo Brasil, que visam a abolição do trabalho infantil; e, por último, as Convenções de n°s 100 e 111, as duas confirmadas pelo Brasil, que pretendem eliminar a discriminação no âmbito do emprego e da ocupação.

Cabe ressaltar que o Brasil também ratificou a Convenção n° 117 da OIT. Esse diploma internacional enuncia nos incisos I e II (respectivamente) do art. 1° o seguinte: “Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social”; “Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população”⁶³.

No momento em que um país confirma uma convenção internacional, compromete-se a adotar medidas que corroborem os ideais desses diplomas internacionais e, além disso, apresentar registros regulares que comprovem a recente aplicação dessas convenções no contexto jurídico.

Com o objetivo de concretizar a ratificação da Convenção internacional, o país deve realizar alterações em suas legislações, eliminando tudo aquilo que contrarie o diploma internacional. Obviamente que a adoção de políticas públicas, as peculiaridades do país e as questões culturais são levadas em consideração.

Outro aspecto relevante que advém da ratificação de um diploma internacional é a necessidade de modificação da jurisprudência construída pelos diversos tribunais que se localizam nos Estados-membros.⁶⁴

Todos esses diplomas foram essenciais para a afirmação do princípio da proteção e, conseqüentemente, possibilitar a materialização do feixe de proteção à parte hipossuficiente na relação de emprego. A finalidade do referido princípio torna-se clara devido ao desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho, pois nota-se a existência de uma diferenciação socioeconômica e de poder entre o trabalhador e o empregador.

2.7. AS TRÊS FACES DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

⁶³OIT. Convenção n° 117 da OIT: Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_117.html. Acesso em: 02/11/2017.

⁶⁴FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Lucina Paula; PORTO Noemia. A reforma trabalhista e suas "modernidades": o Brasil na 106° Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho. Disponível em: <https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017>. Acesso em: 06/11/2017.

A postura desequilibrada demonstrada no final do subtítulo anterior é originada através da postura socioeconômica do empregador, pois as suas atitudes podem ocasionar impactos mais abrangentes. Sendo assim, é possível afirmar que sujeito empregador atua, naturalmente, como um ser coletivo. Por outro lado, a figura do empregado adota um perfil individual, não sendo capaz, por si só, de produzir efeitos tão extensivos, em comparação com o polo contrário.

Por essa razão, o Direito Individual do Trabalho aderiu a uma postura protetiva, com o objetivo de reduzir essa desigualdade. Sendo assim, o princípio da proteção busca a igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

MAURICIO GODINHO DELGADO acredita que o princípio tutelar é inspirador de todas as regras, princípios e institutos pertencentes ao ramo justralhista. O autor também elenca o caráter informador do princípio tuitivo, haja vista que ele possibilitou o surgimento de regras, teorias e, inclusive, outros princípios que tiveram a oportunidade de concretizar com força máxima a orientação protetiva no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro⁶⁵.

Além disso, por meio da orientação de MARCIO TULIO VIANA, é possível afirmar que o princípio da proteção também inspira vários princípios do processo do trabalho, apesar de ter origem no direito material. O princípio da simplicidade, do *ius postulandi* das partes, da irrecorribilidade das decisões interlocutórias e da inversão do ônus da prova são exemplos. Esse dinamismo ocorre de maneira estável, pois existe uma intensa relação entre o teor processual e o teor material.⁶⁶

Por fim, percebe-se que o princípio da proteção possui o compromisso de reger o estruturamento do Direito do Trabalho e protegê-lo de retificações legislativas ultraliberalistas que podem desvirtuar a sua função teleológica.

Logo, o princípio tuitivo deve agir com o objetivo de influenciar o legislador durante o processo de elaboração de leis e também deve ser utilizado pelo Direito do Trabalho no decorrer da aplicação dessas normas.

O princípio tutelar enuncia uma ideia que vai além da simples igualdade entre as pessoas, porque almeja estabelecer um nivelamento das desigualdades que se manifestam entre elas. Partindo dessa ideia, como afirma PLÁ RODRIGUES, a igualdade deixa de permanecer no ponto de largada para se situar como meta de ordem jurídica. A finalidade do

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

⁶⁶ VIANNA, Marcio Tulio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o Direito do Trabalho no limiar do século XXI*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. p.178.

princípio da proteção está relacionada com a ideia de compensar o trabalhador no plano jurídico, haja vista que o empregado está prejudicado no campo econômico⁶⁷.

A necessidade de proteção também é ocasionada pela existência de uma dependência do empregado em face do empregador. De acordo com HUECK e NIPPERDEY, essa dependência surge por causa de dois motivos: o sinal distintivo do trabalhador frente às ordens do empregador e, por último, a dependência econômica oriunda da necessidade do empregado em obter meios de vida. O princípio da proteção pretende limitar essas dependências pessoais e econômicas por meio da igualdade substancial no contrato de trabalho⁶⁸.

LUIZ PINHO PEDREIRA SILVA também colabora bastante com o debate quando afirma que o trabalhador, além da vulnerabilidade econômica, possui vulnerabilidade física, pois a sua mão-de-obra é inerente a sua pessoa. Tendo isso como pressuposto, percebe-se que o empregado, no curso das suas atividades laborais, está sujeito a danos físicos e mentais⁶⁹.

De acordo com o autor, a proteção do trabalhador é responsável pela fundação do Direito do Trabalho. O princípio da proteção promove a atenuação da inferioridade econômica do trabalhador, hierárquica e intelectual dos trabalhadores⁷⁰.

LUIZ PINHO PEDREIRA sustenta que os principais motivos da hipossuficiência econômica são a dependência econômica do empregado, a superioridade hierárquica do empregador e a ignorância com relação aos direitos.

Partindo dessa linha de pensamento, o autor LUIZ PINHO PEDREIRA SILVA apresenta um conceito mais contemporâneo e objetivo do princípio da proteção. Ele afirma que o princípio tutelar possibilita um tratamento privilegiado do trabalhador, proporcionando vantagens para este e impondo obrigações para o empregador. Contudo, essa noção pode trazer confusão.

É necessário esclarecer que o Direito do Trabalho não disponibiliza direitos apenas para o trabalhador, pois o ramo juslaboral também regula o poder diretivo do empregador. Portanto, o Direito do Trabalho visa ceder superioridade jurídica para o empregado para compensar a natural inferioridade da relação empregatícia estabelecida entre ele e o empregador⁷¹.

O autor PLÁ RODRIGUES leciona sobre um risco originado do princípio tuitivo, pois

⁶⁷ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 35.

⁶⁸ HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans Carl; DIETZ, Rolf: *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar*. 4. Aufl. München und Berlin 1943, p. 45.

⁶⁹ SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2ªed. São Paulo: LTr, 1999, p. 25.

⁷⁰ SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2ªed. São Paulo: LTr, 1999, p. 29.

⁷¹ SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2ªed. São Paulo: LTr, 1999, p. 48.

o princípio da segurança jurídica é apresentado como parte contrária daquele, tendo em vista a ideia de que a estabilidade da norma e a estabilidade da relação são garantias do ordenamento jurídico.

Todavia, de acordo com o autor uruguaio, apenas ocorrem problemas caso o princípio da proteção seja aplicado de forma equivocada, porque a atuação correta do mesmo não acarretaria em afronta ao ordenamento jurídico. O princípio da proteção, em sua lógica de aplicação e interpretação, apenas assegura a correta e eficaz aplicação das normas dentro do sistema jurídico. Além disso, no mesmo sentido, nota-se a necessidade de evitar o confronto entre o princípio tutelar e o arcabouço do direito positivo, como bem ressalta PLÁ RODRIGUES ⁷².

Como referido acima, o jurista uruguaio PLÁ RODRIGUES sustenta que o princípio tuitivo pode ser dividido em três denominações. As três regras são: “*in dubio, pro operário*”, “*norma mais favorável*” e “*condição mais benéfica*”.

A primeira divisão é nomeada como regra “*in dubio, pro operario*”. De acordo com o esse conceito, quando uma norma adota uma postura suscetível de ter mais de uma interpretação, é necessário que seja utilizada o entendimento mais favorável ao empregado. É inegável que essa regra foi influenciada pelo princípio penal “*in dubio pro reo*”.

Obviamente, a regra “*in dubio, pro operario*” requer condições específicas, capazes de justificar a sua aplicação. Sendo assim, aplica-se a referida regra quando existe dúvida sobre o alcance da norma e quando a mesma não esteja afrontando o legislador. Não se trata de retificar uma norma, e sim determinar o seu verdadeiro sentido. Seguindo esse pensamento, não é possível utilizar a regra “*in dubio, pro operario*” quando não há norma, pois a figura do legislador seria afrontada. O Direito do Trabalho possui natureza própria, por isso interpretá-lo conforme sua especialidade não significa recriá-lo.

O objetivo da regra em questão é estender um benefício ou diminuir um prejuízo. Ademais, cabe destacar que a regra necessita de dosagem, ou seja, a remuneração ganha pelo trabalhador pode influenciar no rigor de aplicação da regra.

MAURICIO GODINHO DELGADO informa sobre duas debilidades provenientes do princípio “*in dubio, pro operario*”. A primeira, menos grave, faz referência ao fator de redundância, pois o “*in dubio pro misero*”, como também é chamado, entra no campo de abrangência do princípio da norma mais favorável.

A outra deficiência aborda a seguinte tópico: o princípio “*in dubio, pro operario*”, em

⁷² RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p.42.

sua avaliação de fatos e provas, aconselha que a direção tomada pelo judiciário deve, sempre, focar o benefício do trabalhador, caso exista dúvida. É considerável citar que essa posição foi bastante influenciada pelo fato de que o trabalhador possui mais dificuldade probatória do que o empregado. Logo, o princípio do juiz natural poderia ser confrontado por aquele.

Os princípios, como já foi comentado, orientam a compreensão e a aplicação das normas no ordenamento jurídico. Portanto é necessário a existência de uma harmonia. Logo, quando o princípio ocasiona impactos no ordenamento jurídico, ou com outros princípios, reflete uma contradição com suas próprias finalidades⁷³.

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES também leciona sobre o tema. Segundo a autora, a regra *in dubio pro operario* manifesta-se como método de interpretação e, além disso, apresenta ao aplicador a necessidade de escolher a norma que melhor reduza a desigualdade material presente na relação empregatícia. Sendo assim, a regra *in dubio pro operario* seria a manifestação e expressão do princípio da proteção em seu espectro interpretativo.⁷⁴

A segunda regra carrega o nome de “*norma mais favorável*”. RUSSOMANO defende que essa regra é capaz de ordenar toda a estrutura social⁷⁵. O conceito básico deste instituto faz referência a noção de aplicação da norma com condições mais favoráveis ao obreiro, e não da norma com o mais alto grau hierárquico. Ao contrário do direito comum, no Direito do Trabalho, as normas que ocupam o vértice da pirâmide são aquelas consideradas mais favoráveis ao trabalhador.

Sendo assim, a “*norma mais favorável*” não se preocupa em ocupar lacunas que ocasionam esvaziamentos, mas sim determinar o direito que deve ser aplicado na situação prática.

Para que a norma seja aplicada de forma eficaz é necessário que a comparação leve em consideração a amplitude coletiva, não somente o âmbito de um trabalhador isolado. Além disso, a apreciação da norma mais favorável deve ser observada objetivamente, sem apreciação subjetiva dos interessados. Além do mais, a comparação deve sempre seguir parâmetros concretos, para obter uma aplicação eficiente.

PLÁ RODRIGUES afirma que existe um problema quando a norma apresenta uma parte benéfica e uma parte maléfica. Para justificar a decisão, são adotadas duas teorias:

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 18.

⁷⁴ GOMES, Ana Virginia Moreira. *A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p.47.

⁷⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Imprensa: Curitiba, Juruá, 2005, p. 59.

conglobamento e da acumulação⁷⁶.

A teoria do conglobamento exclui a possibilidade de aplicar simultaneamente vantagens originárias de duas normas. Sendo assim, de acordo com essa teoria, a aplicação é baseada pela aplicação da norma mais favorável em sua totalidade, ou seja, em seu caráter unitário.

Por outro lado, a teoria da acumulação permite a soma das vantagens oriundas de diversas normas, ainda que possuam origens divergentes.

MAURICIO GODINHO DELGADO defende que o princípio da norma mais favorável apenas pode ser aplicado em três situações: no momento da elaboração da regra, durante o contexto de confronto entre regras concorrentes e, finalmente no âmbito de interpretação das regras jurídicas⁷⁷.

Além disso, o autor adverte sobre o risco da separação tópica e casuística de regras com o intuito de criar ordens jurídicas favoráveis ao empregado, como promove a teoria da acumulação.

Mais uma vez cabe citar a autora ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES. Segundo a autora, o princípio da norma mais favorável possui influência marcante do princípio da proteção. Portanto, o princípio da norma mais favorável viabiliza a intervenção do Estado no âmbito de atuação das relações empregatícias com o objetivo de reduzir ou minorar as desigualdades materiais entre o empregador e o trabalhador. Ademais, a autora ainda enfatiza que o referido princípio facilita a concretização da dignidade da pessoa humana e a designação do trabalho como valor social e valor econômico.⁷⁸

A terceira regra é chamada de “*condição mais benéfica*” e, de acordo com PLÁ RODRIGUES, requer a existência de uma situação concreta. Apesar de ser bem semelhante com as anteriores, a terceira regra não se confunde com as demais, porque a regra “*in dubio, pro operario*” tem formulação jurídico-positiva expressa com uma intensidade mais moderada. Já a regra “*norma mais favorável*”, não se apresenta como norma de valor, diferentemente da regra “*condição mais benéfica*”⁷⁹.

A regra em questão possui o objetivo de resolver os elementos transitórios que assombram o Direito do Trabalho. Além disso, de maneira divergente da segunda regra, a “*condição mais benéfica*” pretende atingir de maneira incisiva e particular o trabalhador e, em

⁷⁶ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 53.

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 119-122.

⁷⁸ GOMES, Ana Virginia Moreira. *A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p.58.

⁷⁹ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 54.

seguida, garantir a preservação, no decorrer do contrato, da cláusula contratual que mais beneficia o obreiro.

CAPÍTULO 3 – A REFORMA TRABALHISTA

3.1. O DESDOBRAMENTO DO MOVIMENTO ULTRALIBERAL

O autor MARCELO NEVES comenta que o processo de impeachment, iniciado em dezembro de 2015 e finalizado em agosto de 2016, possui a estrutura funcional de um golpe de Estado. De acordo com o autor, o objetivo do referido processo foi destituir a Chefa de Estado, tendo como fundamento um instituto constitucional legítimo. MARCELO NEVES, complementa afirmando que a expressão “equivalente funcional a um golpe de Estado” não possui uma denominação predominante, pois ela pode ser chamada de golpe parlamentar, judicial, ou até midiático⁸⁰.

Durante o governo de Michel Temer, após o referido golpe, foi enviado ao Congresso Nacional uma proposta de alteração das normas trabalhista: o Projeto de Lei 6787/2016. O referido documento foi apreciado pela Câmara dos Deputados e tinha como objetivo realizar alterações na legislação trabalhista. No mês de abril de 2017, a Comissão Especial da Câmara dos Deputados recebeu um texto da reforma como novas alterações.

O projeto apresentado na Comissão Especial foi escrito pelo relator Rogério Marinho, tendo mais de 100 alterações no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas. Em 26 de abril de 2016, foi aprovado pelo plenário da Câmara.

A votação seguiu com 296 votos a favor e 117 contra. Logo depois, no mês de junho, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado não aprovou a proposta. Contudo, infelizmente, foi direcionada para a votação no plenário.

A partir desse momento, a proposta ficou conhecida como Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2016. Lamentavelmente, a reforma foi aprovada pelo Senado com 50 votos a favor e 26 contra.

Em 18 de maio de 2017, os ministros do Tribunal Superior do Trabalho formularam um documento com o intuito de alertar os senadores dos riscos trazidos pelo PLC 38/2017. O referido documento de considerações jurídicas lista a maior parte das mudanças proporcionadas pela Reforma Trabalhista:

⁸⁰ NEVES, Marcelo. *Conspiração midiático-parlamentar-judicial trama golpe contra a Presidenta, originalmente sob a liderança de um gangster*. 2016. Disponível em: <http://www.criticaconstitucional.com.br/conspiracao-midiatico-parlamentar-judicial-trama-golpe-contra-a-presidenta-originalmente-sob-a-lideranca-de-um-gangster/>. Acesso em: 08/11/2017.

Os MINISTROS do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, assinados a seguir, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e de todos os Excelentíssimos SENADORES, trazer este documento de considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 8/2017, que trata da "Reforma Trabalhista", e que ora se encontra em análise no SENADO FEDERAL. A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento, os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, e com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente). A título de contribuição à análise do PLC/38 pelo SENADO FEDERAL, este documento aponta, especificamente, as várias dezenas de regras prejudiciais que foram instituídas pelo referido Projeto de Lei.

I - Em primeiro lugar - e com forte destaque -, cabe se indicar a ampla autorização que o PLC n. 28 traz para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços - regra que, por si somente, produz uma significativa redução do patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica trabalhista vigorante no Brasil (novo art. 4-A, caput, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração proposta pelo art. 2º do PLC n. 38/2017). A pardessa larga autorização, a nova regra legal também elimina a isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da empresa tomadora de serviços, tornando tal isonomia mera faculdade empresarial (art. 4º-C, caput e § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração promovida pelo art. 2º do PLC n. 38/2017).

II - Em segundo lugar, há que se por em destaque a eliminação de direitos que recaem sobre diversas parcelas, as quais alcançam cerca de 25 (vinte e cinco) direitos trabalhistas - alguns deles, na verdade, de caráter múltiplo. Citem-se esses dispositivos que suprimem ou restringem direitos individuais e sociais trabalhistas:

- 1) diversos tipos de tempo à disposição (art. 4º, § 2º, da CLT, conforme PLC n.38/2017);
- 2) horas itinerantes (art. 58, § 2º, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 3) alargamento do trabalho em tempo parcial (art. 58-A da CLT, conforme PLC n. 38);
- 4) permissão para a prestação de horas extras no regime de tempo parcial (revogação do § 4º do art. 59 da CLT pelo art. 5º I, "b", do próprio PLC n. 38);
- 5) regime de compensação de horários por intermédio de mero acordo tácito, ao invés de acordo escrito, eliminando as respectivas horas extras (art. 59, § 6º, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 6) banco de horas por mero acordo escrito, eliminando as respectivas horas extras (art. 59, § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 7) pactuação genérica do regime de 12 horas de trabalho versus 36 de horas de descanso, autorizada de modo irrestrito e por intermédio de mero acordo escrito (ao invés de mediante norma jurídica ou por negociação coletiva e, inclusive, com determinadas restrições), eliminando as respectivas horas extras (art. 59-A da CLT, conforme PLC n. 38/2017);
- 8) eliminação do pagamento do feriado trabalhado, no regime 12 X 36 horas (art. 59A, parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 9) possibilidade de simples indenização substitutiva do intervalo para refeição e descanso na jornada 12 X 36 horas (art. 59-A, caput, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 10) eliminação da obrigatoriedade do intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, por negociação coletiva trabalhista, restando apenas o mínimo de 30 minutos (art. 611-A, caput e inciso III, da CLT, conforme PLC n. 38); ademais, ocorrido o desrespeito ao intervalo, em qualquer hipótese, o PLC estipula que isso gera mera indenização, ao invés de horas de sobretabalho prestado nos tempos legais de folga (art. 71, § 4º, da CLT, conforme PLC n. 38);
- 11) eliminação do intervalo de 15 minutos da mulher trabalhadora, antes de qualquer prestação de horas extras (revogação do art. 384 da CLT pelo art. 5º, I, "i", do PLC n. 38);

12) regulação do teletrabalho, mas com exclusão, em qualquer hipótese, do pagamento de horas extras, além dos encargos tecnológicos não estarem previstos por conta do empregador (art. 62, III, combinado com art. 75-D, ambos da CLT, conforme redação proposta pelo PLC n. 38). Continue-se a citação desses 25 dispositivos que eliminam ou restringem direitos trabalhistas hoje assegurados à população brasileira que vive do trabalho empregatício:

13) parcelamento das férias em até três períodos, um deles não inferior a 14 dias corridos (art. 134, § 1º, da CLT, conforme PLC n. 38);

14) caracterização restritiva das hipóteses de dano moral ("extrapatrimonial", segundo o PLC) do trabalhador (art. 223-C da CLT, conforme PLC n. 38);

15) caracterização de dano extrapatrimonial em favor do empregador (art. 223-D da CLT, conforme PLC n. 38);

16) tarifação das indenizações por danos extrapatrimoniais (art. 223-G, § 1º, da CLT, conforme PL n. 38);

17) criação da figura do trabalho intermitente (art. 443, caput e § 3º, da CLT, conforme PLC n. 38);

18) eliminação da natureza salarial de distintas parcelas tradicionalmente componentes do salário contratual do empregado - alteração que, na verdade, envolve, em si, a perda de vários direitos (art. 457, §§ 1º, 2º e 4º, da CLT, conforme PLC n. 38);

19) restrição das hipóteses de equiparação salarial, extirpando-se a validade da referência ao denominado "paradigma remoto" (art. 461, caput e § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38);

20) eliminação da exigência de o regulamento interno da empresa (RI), para ser inviabilizador da equiparação salarial, ter de apresentar, efetivamente, critério alternado de promoções por antiguidade e por merecimento, acoplado este requisito ao reconhecimento do RI ou do PCS por negociação coletiva trabalhista e/ou homologação administrativa (art. 461, caput e § 2º, CLT, conforme redação do PLC n. 38/2017);

21) eliminação da incorporação do valor médio da gratificação habitualmente paga ao empregado (art. 469, § 2º, da CLT, conforme PLC n. 38);

22) eliminação da necessidade de prévia negociação coletiva trabalhista para as dispensas coletivas de trabalhadores (art. 477-A da CLT, conforme PLC n. 38/2007);

23) criação da figura da extinção contratual parcial, com restrição de direitos rescisórios (art. 484-A, caput, I, da CLT, conforme PLC n. 38);

24) autorização para a instauração da arbitragem no plano do Direito Individual do Trabalho, em conformidade com o padrão remuneratório do empregado (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38);

25) autorização para a lavratura, pelo empregado e pelo empregador, perante o sindicato de empregados da categoria, de termo escrito de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, caput e parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38).

III - Em terceiro lugar, o PLC n. 38/2017, a par das várias extinções e restrições a direitos trabalhistas acima expostas, elimina também importantes garantias trabalhistas dos empregados brasileiros, além de criar institutos e situações de periclitación de garantias e regras de segurança desses trabalhadores. Trata-se de 23 (vinte e três) regras de desproteção ou periclitación de diferentes dimensões e facetas, sem contar a desproteção e periclitación provocadas pela regra da terceirização ampla de serviços na economia e na sociedade. São elas:

1) descaracterização e enfraquecimento da figura do grupo econômico para fins trabalhistas, diminuindo, acentuadamente, as garantias jurídicas e patrimoniais dos trabalhadores (art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT, conforme PLC n. 38);

2) diminuição e rebaixamento da função constitucional interpretativa dos Tribunais do Trabalho, em contraponto à matriz da Constituição de 1988 e em comparação com os demais Tribunais da República Federativa do Brasil (art. 8º, §§ 1º, 2º e 3º da CLT, conforme PLC n. 38);

3) exacerbação do papel do Direito Civil ("Direito Comum") dentro do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho (art. 8º, § 1º e 3º, da CLT,

conforme PLC n. 38), induzindo a que esses campos sociais do Direito se afastem de sua clássica, histórica e constitucional matriz social e humanística;

4) restrição da responsabilidade do sócio da entidade societária no campo do Direito Individual do Trabalho (art. 10-A, caput, incisos I, II e III, e parágrafo único da CLT, conforme PLC n. 38);

5) inserção da prescrição intercorrente no processo do trabalho, instituto que propicia a extinção dos processos judiciais, ainda que na fase de execução (mesmo com coisa julgada já existente), particularmente perante devedores sem lastro econômico aparente ou efetivo (art. 11-A, caput e §§ 1º e 2º da CLT, conforme PLC n. 38);

6) alargamento de fórmulas extintivas de horas extras, mas sem maiores garantias jurídicas, tal como ocorre com o regime compensatório mensal meramente tácito e o banco de horas até seis meses meramente bilateral (art. 59, caput e § 5º e 6º, conforme PLC n. 38);

7) ampliação da possibilidade de alargamento da jornada diária do trabalhador, mediante acordo meramente bilateral, com a eliminação das restrições jurisprudenciais existentes a respeito (art. 59-A, combinado com art. 59-B, parágrafo único, em conformidade com o PLC n. 38);

8) eliminação das restrições relativas à saúde da pessoa humana trabalhadora com respeito ao regime de trabalho de 12 X 36 horas (art. 60, parágrafo único, CLT, conforme PLC n. 38);

9) diminuição das proteções e garantias à saúde da mulher trabalhadora, inclusive da mulher gestante (art. 394-A, caput e incisos II e III, CLT, conforme PLC n. 38);

10) autorização para a pactuação do trabalho intermitente até mesmo tacitamente (art. 443, caput, CLT, conforme PLC n. 38);

11) alargamento do poder empregatício até mesmo para a desregulamentação e/ou flexibilização de direitos fixados por lei, nos casos de empregados portadores de diploma superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 444, parágrafo único, da CLT, segundo o PLC n. 38/2017);

12) eliminação da assistência administrativa pelo sindicato, Ministério do Trabalho e outros órgãos ou autoridades, nos casos de extinção de contratos de trabalho com mais de 1 (um) ano de serviço (art. 477, §§ 1º e 3º, revogados, conforme proposto pelo PLC n. 38).

Continue-se aqui a citação das 23 regras de desproteção ou periclitación jurídica em desfavor da pessoa humana trabalhadora no âmbito da relação empregatícia:

13) determinação legal no sentido de que as dispensas massivas de trabalhadores tenham a mesma regência jurídica da dispensa estritamente arbitrária da pessoa individual do trabalhador (art. 477-A da CLT, conforme o PLC n. 38);

14) reconhecimento da quitação ampla dos PDVs e dos PDIs, mas sem a estipulação de garantias mínimas aos trabalhadores envolvidos (art. 477-B da CLT, conforme PLC n. 38);

15) inserção da arbitragem privada no Direito Individual do Trabalho, superando a previsão constitucional relativa apenas ao Direito Coletivo do Trabalho (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38);

16) inserção, no Direito Individual do Trabalho, de um sistema de quitação escrita anual e taxativa de parcelas contratuais trabalhistas, diante do sindicato profissional respectivo, porém mesmo durante o período de exercício pleno do poder empregatício, conforme art. 507-B da CLT, nos termos do PLC;

17) criação comissões internas de representação dos empregados dentro de empresas com mais de 200 empregados, mas sem vinculação com o respectivo sindicato de trabalhadores e com este podendo concorrer (arts. 510-A até 510-D da CLT, especialmente o art. 510-C, caput e § 1º, in fine, tudo conforme PLC n. 38/2017);

18) oferta de garantias frágeis de emprego aos trabalhadores integrantes de tais comissões internas de representação dos empregados, conforme art. 510-D, caput e §§ 1º, 2º e 3º, da CLT, segundo redação advinda do PLC n. 38/2017;

19) enfraquecimento das entidades sindicais em decorrência do estabelecimento da terceirização ampla de serviços no País (art. 4-A, caput, da Lei n. 6.019/74, segundo mudança proposta pelo art. 2º do PLC n. 38/2017);

20) enfraquecimento também das entidades sindicais dos trabalhadores, em vista da

concorrência das comissões internas de representação dos empregados (assunto já mencionado neste tópico) e em decorrência do artifício legal de serem os sindicatos indicados como litisconsortes necessários em ação individual ou ação coletiva que tenham por objeto a anulação de cláusulas de ACTs ou CCTs no País (art. 611-A, § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38/2017);

21) descaracterização legal das regras sobre duração do trabalho e sobre intervalos trabalhistas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para os fins da negociação coletiva trabalhista, tudo em conformidade com o disposto no 611-B, inciso XXX, da CLT, segundo redação proposta pelo PLC n. 38/2017;

22) vedação da ultratividade de convenções coletivas e acordos coletivos do trabalho, nos casos de ausência de novo documento coletivo negociado, mesmo em decorrência de falta de conciliação entre as partes coletivas, conforme inserido no art. 614, § 3º, da CLT pelo PLC n. 38/2017;

23) determinação da prevalência do acordo coletivo do trabalho sobre a convenção coletiva do trabalho, em afronta ao princípio constitucional da norma mais favorável, conforme explicitado pela nova redação proposta para o art. 620 da CLT pelo PLC n. 38/2017.

IV - Em quarto lugar, cabe se aduzir que o PLC n. 38, de 2017, não projeta os seus efeitos restritivos somente sobre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Como indicado, o PLC, nestes dois campos jurídicos, ostenta nada menos do que 49 (quarenta e nove) regras jurídicas desfavoráveis às pessoas humanas trabalhadoras brasileiras, em comparação com o padrão jurídico existente nas últimas décadas. Porém o fato é que o PLC n. 38 também cria regras restritivas no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

Na verdade, se prevalecerem os dispositivos lançados pelo PLC n. 38/2017, o princípio do amplo acesso à jurisdição, estabelecido pela Constituição de 1988 (art. 5º, XXXV), estará afastado do Direito Processual do Trabalho. Especialmente se se tratar de acesso à jurisdição por pessoas humanas trabalhadoras que sejam simples e pobres - a regra geral das pessoas regidas pelo Direito do Trabalho e dos componentes da população brasileira e reclamantes na Justiça do Trabalho.

Citem-se, ilustrativamente, preceitos que irão afetar o princípio constitucional do amplo acesso à jurisdição, afetando também, se não bastasse, o princípio constitucional da igualdade em sentido material, que deve presidir o processo judicial em situações de grande disparidade de forças entre os sujeitos processuais contrapostos.

Inicie-se com a menção - já efetivada neste documento - a diversos preceitos do PLC n. 38/2017 que buscam eliminar qualquer resquício de passivo trabalhista durante o próprio desenrolar do vínculo empregatício ou logo em seguida à sua extinção. São eles:

1) criação da figura da extinção contratual parcial, com restrição de direitos rescisórios (art. 484-A, caput, I, da CLT, conforme PLC n. 38);

2) autorização para a lavratura, pelo empregado e pelo empregador, perante o sindicato de empregados da categoria, de termo escrito de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, caput e parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38);

3) reconhecimento da quitação ampla dos PDVs e dos PDIs, mas sem a estipulação de garantias mínimas aos trabalhadores envolvidos (art. 477-B da CLT, conforme PLC n. 38);

4) inserção da arbitragem privada no Direito Individual do Trabalho, em conformidade com o padrão remuneratório do empregado, superando a previsão constitucional relativa apenas ao Direito Coletivo do Trabalho (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38). Esses 5 (cinco) preceitos normativos constantes do PLC n. 38/2017 - já anteriormente identificados - fecham o acesso à jurisdição trabalhista antes de sequer proposta a ação trabalhista. Se feita a propositura da ação, pode-se arguir, segundo o PLC n. 38, combinado com as demais regras processuais existentes, a respectiva preliminar ou prejudicial de mérito no início da defesa, de maneira a se obter, de imediato, a extinção do processo sem resolução do mérito ou, alternativamente, com resolução do mérito, conforme a preliminar ou prejudicial de mérito manejada.

Além desses cinco preceitos desfavoráveis, há um conjunto de regras, no interior do PLC n. 38/2017, que firmam novo e restritivo direcionamento do processo do trabalho em desfavor do reclamante trabalhista (em torno de 10/11 regras, que se somam às cinco anteriormente mencionadas). Observe-se o conjunto dessas regras jurídicas novas:

- 1) competência franqueada ao Juiz do Trabalho da respectiva Vara Trabalhista para decidir a respeito de homologação de acordo extrajudicial em assunto de competência da Justiça do Trabalho (art. 652, "f", da CLT, conforme PLC n. 38/2017). Relativamente ao assunto, o PLC n. 38 inseriu também novo Capítulo III-A ao Título X da CLT, composto pelos artigos 855-B, 855-C, 855-D, 855-E e parágrafo único, de modo a regulamentar o novo processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial;
- 2) restrição ao instituto constitucional da justiça gratuita, que deixará de abranger honorários periciais e também honorários advocatícios (art. 790, §§ 3º e 4º, combinado com art. 790-B, caput e § 4º, e com art. 791-A, caput, §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, todos da CLT, em conformidade com redação conferida pelo PLC n. 38/2017;
- 3) restrição adicional ao instituto constitucional da justiça gratuita, que deixará de abranger até mesmo o pagamento de custas, no caso de ausência injustificada do reclamante à audiência inaugural, com a extinção do processo sem resolução do mérito (situação denominada pelo caput do art. 844 da CLT de "arquivamento da reclamação"); o encargo poderá ser relevado se o beneficiário da justiça gratuita comprovar, "no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável". A regra restritiva e sua ressalva constam do art. 844, § 2º, da CLT, conforme redação proposta pelo PLC n. 38/2017;
- 4) inviabilidade de propositura de nova ação caso o reclamante não comprove a quitação das custas a que foi condenado por ausência à audiência inaugural no processo anterior (o denominado "arquivamento da reclamação"). É o que dispõe o art. 844, § 3º, em conformidade com redação promovida pelo PLC n. 38/2017;
- 5) incorporação do incidente de descon sideração da personalidade jurídica do CPC de 2015 sem qualquer pertinente adequação ao Direito Processual do Trabalho (nova Seção IV do Capítulo III do Título X da CLT, em seu art. 855-A, conforme redação explicitada pelo PLC n. 38/2017);
- 6) eliminação da execução de ofício no processo do trabalho, salvo nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (novo texto do art. 878 da CLT, conforme PLC n. 38) ou no caso das contribuições sociais (novo texto do parágrafo único do art. 876 da CLT, conforme redação promovida pelo PLC n. 38/2017);
- 7) escolha, pela reforma processual, do modesto índice de correção dos créditos trabalhistas, com base na Taxa Referencial (TR), conforme novo § 7º do art. 879 da CLT, inserido pelo PLC n. 38/2017;
- 8) restrição, pelo PLC n. 38, da inovação do CPC de 2015, no sentido de permitir o protesto da decisão judicial transitada em julgado (art. 517 do NCPC); pelo art. 883-A da CLT, conforme nova redação promovida pelo PLC n. 38, esse protesto somente poderá acontecer após transcorrido o prazo de 45 dias (o CPC prevê o transcurso do prazo de 15 dias: art. 517, combinado com art. 523 do novo Código Processual Civil); ressalva o PLC n. 38 que o protesto também não prevalecerá se houver "garantia do juízo", deixando, porém, de explicitar que se trata, naturalmente, de garantia do juízo em dinheiro, sob pena de colocar o processo de execução trabalhista muito menos eficiente do que o novo processo civil;
- 9) o PLC n. 38 restringe a garantia do juízo ou penhora, não as considerando mais aplicáveis às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições (novo § 6º do art. 884 da CLT, conforme redação promovida pelo PLC n. 38/2017);
- 10) o PLC n. 38, conferindo nova redação ao art. 896-A da CLT, minudencia o instituto processual da transcendência, que é fortemente criticado por seu subjetivismo e pela maior burocratização que imporá ao processo do trabalho, criando desnecessária ineficiência e inefetividade processuais;
- 11) o PLC n. 38 elimina a exigência do depósito recursal na conta vinculada do empregado, além de o substituir também por fiança bancária ou seguro garantia judicial (novo texto do art. 899, §§ 4º, 9º, 10º e 11º, revogando-se ainda o § 5º do mesmo artigo); com isso reduz a efetividade do processo do trabalho e compromete,

substantivamente, o fundo social de destinação variada, de grande importância para o País, denominado FGTS. V - Estas as observações jurídicas necessárias a serem feitas sobre o conteúdo normativo do PLC n. 38/20127.

Solicitamos, outrossim, a Vossa Excelência que este documento de considerações jurídicas seja encaminhado aos Exmos. Senadores Presidentes, das Comissões do SENADO FEDERAL que estão analisando o Projeto de Lei em destaque, assim como aos Exmos. Senadores Relatores designados em tais Comissões, a par de todos os Exmos. Senadores integrantes do SENADO FEDERAL.

Respeitosamente,

**

ASSINARAM O PRESENTE DOCUMENTO OS SEGUINTE MINISTROS

João Oreste Dalazen – ex-presidente e decano
 Antonio José de Barros Levenhagen – ex-presidente
 Lelio Bentes Corrêa
 Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
 Alberto Bressiani
 Maria de Assis Calsing
 Guilherme Augusto Caputo Bastos
 Waldir Oliveira da Costa
 Maurício Godinho Delgado
 Katia Magalhães Arruda
 Augusto Cesar Leite de Carvalho
 José Roberto Freire Pimenta
 Delaíde Arantes
 Hugo Scheuermann
 Alexandre Agra Belmonte
 Cláudio Mascarenhas Brandão
 Maria Helena Mallmann⁸¹

Alguns senadores exigiram mudanças, entretanto o texto foi aprovado e ratificado pela Câmara no mês de abril. No desfecho final, dentro do plenário do Senado, três possíveis mudanças ficaram destacadas por parlamentares resistentes. Cabe ressaltar que foram três temas que inclusive o próprio Poder Executivo havia sinalizado a possibilidade de vetos ou correções por meio de medida provisória. Os três temas são: a universalização do coletivamente negociado sobre o legislado (ainda que “in pejus”); a legalização trabalho intermitente (sem quaisquer balizas de segurança jurídico-social); a liberação do trabalho da mulher gestante e lactante em ambientes insalubres.

O projeto de Reforma Trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991, com a falsa finalidade de adaptar a legislação às novas relações de trabalho.

Em junho de 2017, o Brasil quase foi selecionado pela Conferência Internacional do Trabalho para ser objeto de discussões no que tange à violação de normas internacionais do

⁸¹ ANAMATRA. Considerações da Reforma. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma_Ministros.pdf. Acesso em: 15/11/2017.

trabalho. Um dos motivos que poupou o país deste vexame internacional foi que a reforma trabalhista ainda estava sendo apresentada como um projeto de lei (PLC n. 38/2017), sendo assim, as violações foram encaradas como ameaças não concretas⁸².

Depois que foi anunciado que o Brasil não configuraria um dos 24 casos selecionados para a discussão na Conferência, a mídia nacional divulgou notícias de que a denúncia contra o país tinha sido arquivada e que a Organização Internacional do Trabalho reconheceu a modernização da reforma trabalhista. Ou seja, tentou-se demonstrar uma situação de falsa estabilização/regularização.

Posteriormente, o jornal O Globo anunciou que a notícia em questão tinha sido difundida pelo deputado federal Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados.

De acordo com a Pesquisa Brasileira de Mídia 2016, a televisão é o meio de comunicação mais utilizado pelos entrevistados. A pesquisa comprova que pouco mais de três quartos dos entrevistados assistem TV todos os dias da semana. O acesso é mais frequente entre segunda e sexta-feira, e o tempo médio de acesso supera as três horas diárias. As emissoras da TV aberta são as mais assistidas, principalmente a Rede Globo⁸³.

Portanto, percebe-se a grande influência da mídia na formação de um consenso sobre a Reforma Trabalhista.

Em 13 de julho de 2017, o presidente sancionou a reforma trabalhista sem vetos com o argumento falacioso de que a CLT, elaborada em 1940, não atende os diversos setores da economia brasileira⁸⁴. No dia 11 de novembro de 2017 o texto da Reforma Trabalhista entrou em vigor.

3.2. O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

⁸² FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Lucina Paula; PORTO Noemia. *A reforma trabalhista e suas "modernidades": o Brasil na 106ª Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho*. Disponível em: <https://jota.info/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017>. Acesso em: 06/11/2017.

⁸³ IBOPE. *Pesquisa Brasileira de Mídia de 2016. Relatório Final*. Ibope: Brasília, 2016, p. 14. Disponível em: <http://www.secom.gov.br/atuacao/pesquisa/lista-de-pesquisas-quantitativas-e-qualitativas-de-contratos-atuais/pesquisa-brasileira-de-midia-pbm-2016.pdf/view>. Acesso em: 6/11/2017.

⁸⁴ POLITIZE. *O que muda com a reforma trabalhista?* Disponível em: http://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/?gclid=CjwKCAjwj8bPBRBiEiwASIFLFSWxxjmJNeHCTbHMqibYYjk858k5eAS1225czqc8_TLskN5UdmdhgBoCQecQAvD_BwE. Acesso em: 8/11/2017.

O princípio da Vedação do Retrocesso Social, de acordo com o professor MAURICIO GODINHO DELGADO, é um princípio constitucional que impede a estabilização de normas e institutos que prejudiquem o patamar civilizatório conquistado. Ou seja, impossibilita a criação de normas jurídicas que possibilitem o retrocesso social⁸⁵.

O princípio em questão possui grande relevância, pois, como bem afirma DANIELA MURADAS REIS, atua como instrumento que garante condições básicas de trabalho, tendo como amparo a dignidade da pessoa humana e o auxílio do princípio da proteção. Ademais, a autora ainda destaca outra função bastante importante do princípio da Vedação do Retrocesso Social: a melhoria das legislações nacionais e internacionais com o objetivo de aumentar a proteção dos trabalhadores⁸⁶.

Sendo assim, para DANIELA MURADA REIS, o princípio da proibição do retrocesso social determina que conquistas que favorecem a afirmação do princípio da proteção não podem ser diminuídas e muito menos excluídas. Esse tipo de prejuízo pode ser feito por meio de interpretações restritivas e pela introdução de normas supervenientes⁸⁷.

O princípio da vedação ao retrocesso social visa preservar o caráter dos direitos fundamentais sociais. É necessário ter cuidado, porque a sua finalidade não é a manutenção do *status quo*, mas sim o avanço social.

Tendo como base a conceituação do referido princípio, percebe-se que a sua aplicação está relacionada com o fato de que os direitos trabalhistas são conquistas que foram alcançadas através de intensa luta social. Portanto, esses avanços devem ser preservados e protegidos contra posições políticas e econômicas que visam a flexibilização desses progressos.

MURILO CARVALHO OLIVEIRA aborda muito bem esse tema quando afirma que qualquer modificação ou atualização que encara o ordenamento jurídico deve respeitar o teor protecionista do Direito do Trabalho⁸⁸.

Percebe-se que o princípio da vedação ao retrocesso social possibilita uma afirmação *progressista permanente* dos Direitos Humanos, permitindo a atuação eficaz do princípio da

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 97.

⁸⁶ REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 125 e seguintes.

⁸⁷ REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 595.

⁸⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A crise do princípio da proteção no Direito do Trabalho*. Texto Integrante da dissertação intitulada “Repensando o princípio da proteção na contemporaneidade”. p. 84.

progressividade social⁸⁹. Portanto, não há dúvidas de que a Reforma Trabalhista de 2017 fere esses relevantes princípios que norteiam o ramo juslaboral.

3.3. FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

MÁRCIO TÚLIO VIANA defende que a CLT exerceu papel extremamente relevante, pois deu esperança para os trabalhadores:

Na aparência, a CLT é uma lei qualquer. Mas é maior do que todas as leis trabalhistas que o nosso país construiu antes e depois dela. E não só no tamanho. Desde o início, a CLT foi um símbolo, uma marca, uma bandeira. Ela mostrou aos trabalhadores que eles de fato podiam ter direitos e ser cidadãos. De certo modo – pouco a pouco – preparou-os para isso. De forma mais clara, mais, ela lhes mostrou que o trabalho seria a ponte para levá-los a uma condição social sempre melhor. Pois agora amarrado pelas malhas da proteção. Embora a CLT sirva para empregados e patrões, ela parece diferente para uns e outros. Para os patrões, é uma pedra no caminho. Para os empregados, um caminho sem pedras. Pobres ou remediados, negros ou brancos, operários ou digitadores, todos eles a sentem como a sua lei.⁹⁰

Tendo isso como pressuposto, é claramente possível afirmar que o Direito do Trabalho é uma das mais importantes políticas públicas, pois cumpre seis funções decisivas na sociedade contemporânea⁹¹.

A primeira função é classificada como econômica. Ela é econômica do ponto de vista do empregador, porque é sabido que o direito do trabalho, apesar de fixar custos para o empresário ou empregador, é um instrumento capaz de distribuir renda e formar um mercado interno⁹².

A Reforma Trabalhista almeja prejudicar bastante essa função, pois procura ofender a estrutura civilizatória e democrática do Direito do Trabalho, através da flexibilização das regras imperativas que atingem o contrato de trabalho⁹³.

Ademais, como foi bem explanado no capítulo anterior, sob a ótica do empregado, o Direito do Trabalho possibilita ao trabalhador uma proteção maior, por meio da instituição do

⁸⁹ VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, p.129.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 53-58.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3º ed. LTr, 2015, p.80.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

princípio da proteção, princípio este que norteia todo o aparato da Justiça do Trabalho brasileira.

Sob a ótica da sociedade, o direito do trabalho permite a concretização de uma integração mais significativa, possibilitando o desenvolvimento de relações sociais mais abrangentes. Ademais, há também um aspecto cultural exercido pelo Direito do Trabalho na medida em que ele viabiliza que as pessoas mais simples tenham respeito no âmbito da sua vida social.

Outro papel importante está centrado no exercício da cidadania, tendo em vista que o Direito do Trabalho valoriza a vida econômica de todos, uma vez que todos, independente do poder econômico, cumprem um papel relevante na máquina financeira estatal.

Além disso, o Direito do Trabalho desempenha um importante compromisso de garantia de política de saúde pública, pois determina a fixação de uma gestão empresarial cuidadosa e cautelosa com o objetivo de diminuir os impactos das questões de saúde no meio estatal.

Por fim, é possível elencar o papel fiscal e econômico. Sem a atuação do Direito juslaboral brasileiro não seria possível obter uma arrecadação tributária estável.

Como os efeitos do referido documento ultraliberal pretendem atingir todos os empregados brasileiros, deveriam, no mínimo, respeitar os preceitos instituídos pela Constituição Democrática de 1988 e usá-los como inspiração. Entretanto, as únicas finalidades obtidas pelo texto da reforma trabalhista foram a retirada de inúmeros direitos e a descaracterização de diversas funções inerentes ao Direito do Trabalho.

3.4. A REFORMA TRABALHISTA E OS SEUS IMPACTOS CAUSADOS NO DIREITO JUSLABORAL E NO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Cabe ressaltar que a tramitação da reforma foi efetivada sem o necessário debate, pois não foi levado em consideração nenhuma proposta ou nota técnica apresentada pelos mais diversos segmentos sociais (trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do Trabalho).

A ausência de planejamento torna-se ainda mais inacreditável quando comparada com as discussões que ensejaram no Código Civil de 2002 e no Código de Processo Civil de 2015.

As audiências públicas não permitiram a construção de um consenso regido por um

diálogo social, como também não contribuíram com o texto legal. Percebe-se então uma atitude grave, que contradiz todos os conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito, pois este paradigma constitucional do direito reflete a ideia de participação e inclusão dos cidadãos, repudiando a noção de exclusão e segregação, típicas do liberalismo originário⁹⁴. No final, o objetivo do Senado foi concretizado, o texto foi aprovado sem alterações e não retornou para novos debates na Câmara dos Deputados.

O teor apresentado pela reforma assemelha-se ao padrão que foi abandonado pelo continente europeu há mais de 100 anos. No Brasil, essa afronta aos direitos trabalhistas já havia sido superada há pelo menos 60 anos. Contudo o projeto ultraliberal em questão insiste em ressuscitar esse pensamento retrógrado, violando com intensidade os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social. Portanto, a Lei 13.467/2017 ignora o patamar jurídico assegurado pela Constituição Democrática e ressuscita um ideal jurídico baseado na predominância do poder econômico no âmbito da relação de emprego⁹⁵.

É importante destacar que o referido documento almeja impor um tipo de relação empregatícia desigual, ferindo, assim, o princípio basilar da Justiça do Trabalho: o princípio da proteção. Por meio desse esclarecimento, não restam dúvidas de que a reforma trabalhista de 2017 propõe um aparelho que se assemelha a um contrato de adesão.

Portanto, o documento ultraliberal almeja disponibilizar ao empregador um tipo de poder individual típico do Código Civil de 1916, diploma este que se encontra revogado, pois foi substituído pelo Código Civil de 2002. Sendo assim, o referido documento constrói uma relação de emprego que se equipara a uma locação de serviços.

Para ANA FRASÃO, submeter o trabalhador a uma situação pior do que a dos demais credores é inaceitável. Além disso, sustenta a autora que seria menos trágico a revogação da CLT em sua íntegra e, em face disso, a utilização do Código Civil de 2002 e da Jurisprudência para reger a relação empregatícia do que a aplicação do texto da reforma trabalhista⁹⁶.

Embora tal afirmação enseje polêmica, é sabido que a eliminação de direitos já consolidados rebaixa o patamar civilizatório mínimo até então existente. Por meio da institucionalização da reforma, o princípio da vedação ao retrocesso social é simplesmente esquecido. Além disso, percebe-se um verdadeiro atropelamento do princípio tutelar.

Infelizmente, os prejuízos não afetam somente os direitos individuais do trabalho. O

⁹⁴DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p.29.

⁹⁵DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

⁹⁶JOTA. Reforma Trabalhista e suas distorções. Disponível em: <https://jota.info/columas/constituicao-empresa-e-mercado/reforma-trabalhista-e-suas-distorcoes-20092017>. Acesso em: 19/11/2017.

direito coletivo do trabalho também sofre com as modificações, pois a reforma trabalhista almeja reduzir, significativamente, a força dos sindicatos.

É de conhecimento de todos que as Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT defendem o instituto da negociação coletiva como forma de melhoria das condições de trabalho. O art. 7º, XXVI, da Constituição de 1988 também acompanha esse posicionamento. Portanto, a negociação coletiva não pode ter como finalidade o estabelecimento de condições menos favoráveis do que as estabelecidas em lei.

Cabe ressaltar que a reforma também prejudicou o instituto do direito processual do trabalho. Com o advento da reforma, o judiciário torna-se completamente fechado para as pessoas humildes.

Sendo assim, ao ferir o amplo acesso à justiça, os direitos trabalhistas, o princípio da proteção e o princípio da progressividade social e da vedação ao retrocesso social, a Lei 13.467/2017 simplesmente acaba com o conceito de justiça social, vastamente divulgado pela OIT⁹⁷.

Por fim, cabe ressaltar que MÁRCIO TÚLIO VIANA já havia alertado sobre o perigo presente nas mudanças contemporâneas no texto da CLT:

Desse modo, por exemplo, se os jornais e a televisão começam a atacá-la, os maus empresários se sentem mais à vontade para não cumpri-la, e o clima geral de pressão pode, às vezes, influir nos próprios personagens - até nos trabalhadores. O mais importante, porém, é que o trabalhador foi se apropriando da CLT. Cada vez mais foi se sentindo dono de seus direitos, como se os tivesse mesmo construído – por isso sem dever favores a ninguém⁹⁸.

A Reforma Trabalhista também foi apresentada como resolução para os casos de lacuna dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, durante o preenchimento das lacunas, a mudança perante a legislação trabalhista também agiu de maneira anti-humana e antissocial⁹⁹.

3.4.1 O TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente foi, sem dúvidas, a modalidade mais cruel imposta pela Reforma Trabalhista. O princípio tutelar foi amplamente desafiado pelo novo instituto

⁹⁷DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 74.

⁹⁸ VIANA, Márcio Túlio. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, p.130.

⁹⁹DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 53.

apresentado pela Lei n. 13.467/2017.

Afim de regular a estrutura do contrato de trabalho intermitente, a Lei n. 13/467/2017 introduziu nova redação ao caput do art. 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Além disso, foi incluído nesse dispositivo o novo §3º.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....
 § 3 . Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria¹⁰⁰.

Em seguida, foi inserido o novo art.452-A no texto da CLT, também com o objetivo de dispor sobre o instituto do contrato de trabalho intermitente:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.

§ 8. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

¹⁰⁰ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Art. 443. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

§ 9. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador¹⁰¹.”(NR)

Os autores MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO defendem que o contrato de trabalho intermitente fere dois direitos e garantias relevantes: a duração do trabalho (incluindo a jornada de trabalho) e a noção de salário¹⁰².

A duração de trabalho é o período de trabalho ou de disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, levando em consideração parâmetros de mensuração¹⁰³.

A jornada de trabalho possui um sentido mais restrito do que a ideia de duração de trabalho. Aquela é caracterizada pelo tempo diário em que o empregado está em disponibilidade perante seu empregador¹⁰⁴.

A Lei n. 13.467/2017, maliciosamente, cria um conceito totalmente novo. A Reforma Trabalhista adota a ideia de tempo à disposição do empregador, todavia com a ausência dos seus efeitos jurídicos.

O conceito de salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho¹⁰⁵. Sendo assim, tratam-se de várias parcelas, e não de uma única verba. Percebe-se assim que a Lei n. 13.467/2017 pretende atualizar o conceito de salário, pois ela almeja transformar a verba salarial em unidade de obra, ou seja, um salário mensal variável que depende da produção efetuada pelo trabalhador.

Portanto, como bem sustentam MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO, a Reforma Trabalhista deseja instituir um contrato trabalhista sem salário. Na verdade, o salário pode até existir, desde que o empregado seja convocado para comparecer ao ambiente de trabalho, tendo em vista que o pagamento apenas acontecerá se o trabalhador exercer uma atividade produtiva¹⁰⁶.

Logo, nota-se que não fica garantido para o trabalhador nem o salário mínimo fixado

¹⁰¹ BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Art. 452-A. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 154.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 957.

¹⁰⁴ Idem, p. 958.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 781.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 155.

em lei. Por consequência, a Lei n. 13.467/2017 desrespeita preceito constitucional (art. 7º, VII) e dispositivo que está expressamente previsto na CLT (art. 78, caput e parágrafo único).

Tendo isso como pressuposto, é relevante destacar que o contrato de trabalho intermitente apenas possibilita a desvalorização do trabalho no âmbito da economia e da sociedade brasileira, pois incentiva os empregadores a marginalizarem a sua conduta de contratação, tendo em vista que aquele que não aderir ao instituto do contrato de trabalho intermitente estará prejudicado no mercado concorrencial¹⁰⁷.

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, em conjunto com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, apresentou à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal (CCJC) uma nota técnica abordando os aspectos de inconstitucionalidade e antijuridicidade presentes na Reforma Trabalhista¹⁰⁸.

Um dos pontos debatidos na nota técnica faz referência à jornada de trabalho intermitente. De acordo com o documento, o contrato de trabalho intermitente transforma o empregado em uma máquina, que pode ser ligada ou desligada de acordo com a vontade do empregador. Além disso, a nota técnica afirma em seu texto que com a Reforma Trabalhista, trabalhadores como garçons, cozinheiros, vendedores serão demitidos da modalidade de contrato de trabalho a prazo indeterminado para serem recontratados como trabalhadores intermitentes.

O Ministério Público do Trabalho, cumprindo as suas atribuições, apresentou a nota técnica número 01, instituída pela portaria PGT número 02, em 09 de janeiro de 2010. A referida nota técnica pretendeu atacar o Projeto de Lei do Senado (PLS) número 218/2016, que tem como finalidade alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para inaugurar o contrato de trabalho intermitente¹⁰⁹.

A jornada de trabalho intermitente é caracterizada pela situação em que o trabalhador é recompensado pelas horas efetivamente trabalhadas. Contudo, permanece ausente o ajuste prévio da quantidade mínima de horas a serem cumpridas em cada mês e do valor remuneratório mensal mínimo a ser percebido.

¹⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p.156.

¹⁰⁸ ANAMATRA. *Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tenica-Conjunta-Reforma-Trabalhista--aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 18/11/2017.

¹⁰⁹ PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO. Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho. *Nota técnica nº 1*, de 23 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais de do Ministério Público do Trabalho (MPT).

O Ministério Público do Trabalho defendeu que a jornada intermitente de trabalho fere o princípio da segurança jurídica, além de possibilitar o agravamento do quadro de desemprego no país.

Além disso, a modalidade intermitente de trabalho contradiz as Convenções nº 26 e 131 da OIT, que exigem a necessidade de determinação de um salário mínimo aos trabalhadores.

Segundo o MPT, a jornada de trabalho intermitente almeja equiparar o trabalhador aos demais insumos de uma produção, pois a referida jornada prevê o pagamento ao empregado apenas quando houver produção.

Ao relacionar o pagamento do trabalhador com os níveis de produção da empresa, a jornada intermitente coloca em risco as necessidades vitais do ser humano no ambiente do trabalho.

Ademais, o MPT sustenta que a mudança prejudica a função social da propriedade. Portanto, uma empresa não pode apenas visar o lucro, pois ela deve estabelecer condições básicas capazes de preservar a dignidade da pessoa humana, ou seja, ela necessita proporcionar proteção à parte mais fraca, o trabalhador.

Além disso, com a jornada de trabalho intermitente, o trabalhador não terá conhecimento do tempo em que irá trabalhar e, muito menos, do salário mínimo que irá receber. Sendo assim, percebe-se uma flagrante ofensa à estrutura da teoria geral dos contratos, pois esta ressalta a necessidade de o contrato ser certo e determinado.

Com isso, nota-se o aumento da desigualdade entre as partes pertencentes da relação empregatícia, preceito este que contraria o princípio da proteção.

Outra mudança significativa faz referência ao tempo de disposição do empregado, que deverá ser indeterminado e não remunerado. Logo, a reforma trabalhista viola o dispositivo do art. quarto da CLT, pois decreta o fim da remuneração do tempo em que o empregado estiver à disposição da empresa.

Como bem ressalta o MPT, a reforma trabalhista não ocasionará redução do desemprego. De acordo com a nota técnica número 01, há pouco tempo, a OIT realizou um estudo intitulado de “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. O referido estudo levou em consideração dados e estatísticas de mais de 60 países e concluiu que a redução da proteção do trabalhador não ocasiona uma diminuição da taxa de desemprego¹¹⁰. Logo, a Lei n. 13.467/2017 não possibilita o aumento de empregos, mas sim a

¹¹⁰ International Labour Organization, World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 15.

fragilização do princípio da proteção.

Em 14 de novembro de 2017, o presidente da república adotou a Medida Provisória n.808 para fazer mais modificações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹¹. O instituto do trabalho intermitente sofreu modificações. Além do art.452-A, foram instituídos os artigos 452-B e 452-C:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

.....
 § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

.....
 § 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

.....
 § 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)

"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: I - locais de prestação de serviços; II - turnos

¹¹¹ BRASIL. Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017.

para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)

"Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade." (NR)

Ainda com as mudanças propostas pela Medida Provisória, não restam dúvidas que o contrato de trabalho intermitente continua ignorando o propósito do princípio da proteção, pois a precarização da relação de trabalho proposta pelo instituto contribui com o aumento desenfreado da desigualdade entre os dois polos contratantes, na medida em que possibilita ao empregador reger a relação empregatícia como bem entender.

3.4.2 O TRABALHO DE GESTANTES EM CONDIÇÕES INSALUBRES

O texto original da Lei n. 13.467/2017 introduziu uma nova redação para o art. 394-A da CLT. O caput do referido artigo foi alterado e, além disso, foram apresentados os novos incisos I, II e III, juntamente com os § 2º e § 3º.

O dispositivo passou a ter a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - 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;

III - 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.

§ 1

§ 2 Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3 Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.¹¹² (NR)

É relevante destacar que o § 1º permanece vetado desde a Lei n. 13.287, de 11.5.2016 (parágrafo único do art. 394-A).

De acordo com o dispositivo em questão, ocorre o afastamento da mulher de ambientes considerados insalubres apenas no caso de insalubridade em grau máximo.

Sendo assim, nos casos de insalubridade em grau mínimo e médio, o afastamento apenas poderá acontecer se a mulher apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança. Em outras palavras, é necessária uma recomendação para que ocorra o afastamento.

O art. 394-A ressalta que o afastamento também poderá acontecer no decorrer do período de amamentação. Nesse caso, a Lei determina que ocorrerá o afastamento de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando a trabalhadora apresentar atestado assinado por médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação.

É importante destacar que em todas as três possibilidades de afastamento a mulher terá sua remuneração garantida, em conjunto com o adicional de insalubridade. Ademais, também é necessário afirmar que a expressão “emitido por médico de confiança da mulher” significa, meramente, um médico de escolha da gestante ou lactante. Sendo assim, não há, por exemplo, uma ordem de preferência entre médicos como enuncia a Súmula 282 do TST¹¹³.

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, por meio de nota

¹¹² BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Art. 394-A. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

¹¹³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 150.

técnica, sustentou que a redação do art. 394-A compromete a proteção da vida humana e os direitos do nascituro, pois, ainda que dispositivo previsto no citado Lei n. 13.467 faça menção à necessidade de atestado médico – de profissional de confiança da gestante -, o mais sensato seria o incondicional afastamento da gestante de toda e qualquer função insalubre, independentemente do grau de risco¹¹⁴.

A nota técnica ainda esclarece que é necessário respeitar o princípio da proteção integral que é conferido às crianças e adolescentes, além de disponibilizar garantia jurídica ao feto -de forma ampla e irrestrita. Sendo assim, o labor de mulheres grávidas sob condições insalubres deve ser impossibilitado, como o intuito de precaver danos à saúde da criança em gestação.

Portanto, o teor legislativo proposto pela reforma trabalhista viola pressupostos constitucionais que garantem proteção integral à vida, inclusive no estágio intrauterino. Logo, percebe-se que a Lei. 13.467/2017 prejudica diversos princípios defendidos pela Constituição Federal, tais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput), A função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII).

A Medida Provisória n.808 também propôs alterações para o art. 394-A:

"Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

.....
 § 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação." (NR)¹¹⁵.

Como o novo texto, a empregada gestante sempre será afastada de qualquer atividade considerada insalubre. Contudo, a trabalhadora gestante poderá apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, caso deseje trabalhar em locais insalubres em grau médio ou mínimo. Ou seja, a gestante pode realizar operações insalubres, desde que ela se

¹¹⁴ ANAMATRA. *Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tenica-Conjunta-Reforma-Trabalhista--aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 18/11/2017.

¹¹⁵ BRASIL. Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017.

voluntarie.

O novo enunciado apresenta uma situação grave, pois aproveita-se da vulnerabilidade da trabalhadora gestante para colocá-la em um ambiente insalubre, tendo em vista que, caso ela seja realocada para trabalhar em um ambiente salubre, a empregada não receberá o adicional de insalubridade.

O dispositivo proposto pela Medida Provisória é extremamente maldoso, pois força a trabalhadora que não possui condição financeira estável a permanecer em local não salubre. Em outras palavras, o novo texto do art. 394-A aproveita-se da condição financeira das empregadas, haja vista que atualmente o Brasil passa por uma forte crise econômica, para pressioná-las a trabalhar em um ambiente insalubre.

3.4.3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A Reforma Trabalhista concorda com o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal declara que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Percebe-se que a Carta Magna determinou que os acordos e convenções coletivas de trabalho possuem força de Leis.

O instituto da negociação coletiva desempenha relevante função no Direito do Trabalho, pois é um objeto de melhoria e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão trabalhista¹¹⁶.

Entretanto, essa postura somente pode ser aceita quando o teor da negociação coletiva apresentar situações mais favoráveis do que o texto da legislação, haja vista que o objetivo do *caput* do art. 7º do texto constitucional é viabilizar melhores condições sociais para os trabalhadores por meio do princípio da proteção.

Contudo, a finalidade da Lei 13.467/2017 é contrariar o dispositivo constitucional, proporcionando uma prevalência do negociado sobre o legislado. A Reforma Trabalhista proporciona uma verdadeira precarização e rebaixamento da força valorativa do trabalho. O art. 611-A da referida Lei corrobora isso em todos os seus 15 incisos, pois pretende utilizar a

¹¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 248.

negociação coletiva para excluir direitos trabalhistas, ao invés de criar ou ampliar benefícios. Além disso, o referido dispositivo descumpre o princípio da *norma mais favorável*, constitucionalizado pelo art. 7º do texto constitucional.

Os autores MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO defendem que o conjunto normativo presente na Constituição de 1988 aplica-se à negociação coletiva trabalhista. Logo, a negociação coletiva é um instituto que possui amplos poderes. No entanto, não se trata, jamais, de um *super poder* da sociedade civil, capaz de desconsiderar os princípios humanísticos do próprio texto constitucional¹¹⁷.

O art. 611-A, responsável por rebaixar as condições de vida e trabalho do trabalhador, possui a seguinte redação:

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

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

II - banco de horas anual;

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

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

¹¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 252.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos¹¹⁸.

Sendo assim, percebe-se que a mudança afronta o princípio da proteção e normas constitucionais, principalmente as que estão previstas no artigo 7º do texto constitucional. A redução de direitos somente é possível: com a redução justificada de salários (artigo 7º, inciso VI), com a compensação de horários e a redução da jornada (artigo 7º, inciso XIII), e com a instituição de turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV).

Portanto, tendo como base a exceção dessas três hipóteses, mais nada pode ser negociado pelos sindicatos. Entretanto, o art. 611-A da Lei n.13.467/2017 apresenta incisos que violam o art. 7º da Constituição de 1988, pois fortificam de forma desproporcional os poderes da negociação coletiva. Por exemplo, o inciso III possibilita a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, descumprindo as normas de ordem pública de saúde e segurança no trabalho. Consequentemente, o inciso III do art. 611-A ignora o inciso XXII do art. 7º da Constituição Democrática, pois, com a diminuição do intervalo intrajornada, contribui com o aumento do índice de doenças e acidentes no ambiente de trabalho, impactando ainda mais o sistema de saúde brasileiro e os alarmantes números de infortúnios do trabalho no Brasil¹¹⁹.

Além disso, a previsão da possibilidade de definição de funções de confiança, introduzida pela Reforma Trabalhista no inciso V do art. 611-A, autoriza que funções específicas de determinadas empresas sejam definidas como “de confiança”. Todavia, o objetivo dessa mudança é o não pagamento das horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra e sonegando o pagamento de adicional de horas extras para os trabalhadores. Como exemplo, é possível citar o setor bancário, onde, quando é determinada função de confiança, o trabalhador bancário, que possui uma jornada de 6 horas diárias, passará a não receber adicional de horas extraordinárias sobre a 7ª e 8ª horas trabalhadas¹²⁰.

Continuando a análise do art. 611-A, o inciso VIII viabiliza que todas as normas legais relativas ao regime de sobreaviso, ao teletrabalho e ao trabalho intermitente, podem ser

¹¹⁸ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Art. 611-A. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

¹¹⁹ ANAMATRA. *Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista: Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista--aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 18/11/2017.

¹²⁰ Referência idem à nota de 111.

distanciadas caso tenha prévia negociação coletiva. Essa prática afronta, mais uma vez, o art. 7º da Carta Magna, além de não possibilitar segurança jurídica¹²¹.

Além disso, de acordo com o inciso IX do art. 611-A, a remuneração também poderá ser negociada tendo como base a produtividade do trabalho. O referido inciso estimula as empresas a explorarem ao máximo o trabalhador que, para ter uma remuneração melhor, terá que trabalhar acima dos limites legais de jornada¹²².

Por fim, o inciso XII do art. 611-A possibilita o reenquadramento do adicional de insalubridade, ou seja, o trabalhador que exerce atividade em locais insalubres em grau máximo, tendo direito ao adicional de 40%, poderá receber um adicional de 10%.

3.4.4 SOBRE O ACORDO INDIVIDUAL

O artigo 59-A da Lei n. 13.467/2017 apresentou outra novidade. Agora, a jornada 12x36 pode ser definida a partir de um acordo entre patrão e empregado, inclusive em atividades insalubres. Percebe-se assim o descumprimento da garantia constitucional de limitação da jornada e de redução dos riscos inerentes ao trabalho¹²³.

O art. 59-A possui a seguinte redação:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

A Constituição Federal determina que a duração do trabalho deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com exceção da compensação e redução da jornada, negociada através de acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. Sendo assim, de acordo com a nota técnica emitida pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, em conjunto com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, o texto do

¹²¹ Referência idem à nota de 111.

¹²² Referência idem à nota de 111.

¹²³ Referência idem à nota de 111.

artigo 59-A da Lei n. 13.467/2017 é inconstitucional, pois a jornada 12x36 horas não pode ser estabelecida por simples acordo entre o empregador e o empregado¹²⁴.

De acordo com o texto do referido dispositivo, será permitida a fixação da referida jornada por meio de acordo individual - inclusive para atividades insalubres e perigosas. O trabalhador terá duas escolhas: trabalha 24 horas seguidas e descansa 24 horas ou trabalha 12 horas e descansa 12 e não 36 horas. Isso certamente trará um aumento do adoecimento de trabalhadores e de acidentes de trabalho.

Portanto, a jornada doze por trinta e seis horas (12x36) é um regime de compensação, em que o aumento da jornada diária para 12 horas é recompensada com uma folga de 36 horas. Ademais, o regime também adota jornadas de trabalho semanais alternadas de 38 e 48 horas.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XV, determina o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Além disso, os feriados do calendário oficial também são dias de repouso. O direito fundamental ao descanso está intimamente ligado com o conjunto de proteção de Medicina e Segurança do Trabalho.

A medida provisória n. 808 acrescentou os §1º e §2º no texto do art. 59-A. Todavia, em nada melhorou a situação do empregado:

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)

Nota-se que a principal finalidade do art. 59-A é precarizar e flexibilizar as condições dos trabalhadores, ofendendo com intensidade o princípio da proteção, pois constata-se um aumento da desigualdade entre o empregado e o empregador.

¹²⁴ Referência idem à nota de 111.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. O texto da reforma trabalhista reflete um padrão que foi abandonado pelo continente europeu há mais de 100 anos.

O projeto ultraliberal insiste em ressuscitar um pensamento retrógrado, violando com intensidade o princípio da vedação ao retrocesso social. A tramitação da reforma foi efetivada sem o necessário debate, pois não foi levada em consideração nenhuma proposta ou nota técnica apresentadas pelos mais diversos segmentos sociais (trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do trabalho).

A ausência de planejamento torna-se ainda mais inacreditável quando comparada com as discussões que ensejaram no Código Civil de 2002 e no Código de Processo Civil de 2015. Além disso, as audiências públicas não permitiram a construção de um consenso regido por um diálogo social. Percebe-se então uma atitude grave, que contradiz com todos os conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito.

Sendo assim, a Lei n. 13.467/2017 afrontou o patamar civilizatório mínimo proposto pela Constituição de 1988, fruto de duras batalhas.

O texto da Reforma Trabalhista pretende fragilizar em vários aspectos o princípio tutelar, pois retira a proteção da parte mais fraca da relação empregatícia, o trabalhador. Percebe-se, assim, a gravidade trazida pelo texto da Reforma Trabalhista.

O princípio da proteção é caracterizado pela indicação de condutas jurídicas que fixam um complexo normativo relacionado com institutos, regras jurídicas, princípios que possuem o objetivo de estruturar uma rede de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando reduzir a desigualdade e desestabilização ligadas ao plano fático do contrato firmado entre o empregador e o obreiro.

Logo, o princípio tuitivo é responsável pela fundação do Direito do Trabalho. O princípio da proteção promove a atenuação da inferioridade econômica e hierárquica dos trabalhadores

Portanto, nota-se a extrema relevância do princípio protetivo frente o ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da proteção rege a lógica justaliberal e é parâmetro para formação e aplicação de todos os outros princípios do Direito do Trabalho.

O texto ultraliberal não almeja apenas possibilitar a retirada de direitos de forma inteligente, ele vai além, pois aspira pela fragmentação do princípio que influi em todos os

segmentos do Direito Individual do Trabalho, o princípio da proteção. Portanto, o documento ultraliberal apenas possui uma única finalidade: acabar com a ideia protetiva-retificadora do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKERMAN, Mario Eduardo. *Tratado de derecho del trabajo: teoria general del derecho del trabajo*. Santa Fé, Rubinzal-Culzoni, 2005.

ALIOTI, Giovanni. *Sindicalismo internacional: dilemas e propostas*. In: CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de. (Org.) *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1998.

ANAMATRA. Considerações da Reforma. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma_Ministros.pdf>. Acesso em: 15/11/2017.

ANAMATRA. *Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tenica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em: 18/11/2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 4º. Ed. Brasília: UnB, 1994, p. 59.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 7º ed, São Paulo: Malheiros, 1997, p.288.

BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

_____. *Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr.

2010.

DE LA CUEVA, Mário. *El nuevoderecho mexicano deltrabajo*. v. 1, 22. ed. México: Editorial Porrúa, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. *A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho*. Vol. 72, nº 05, Maio de 2008. Revista LTr, 72-05/563, 2008.

_____. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. *Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos*. Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 3º ed, 2017a.

_____. *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017b.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume. São Paulo: LTr, 2013.

_____. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3º ed. LTr, 2015.

_____. *CLT Acadêmica e Profissional*. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2007

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Lucina Paula; PORTO Noemia. *A reforma trabalhista e suas "modernidades": o Brasil na 106ª Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho*. Disponível em: <https://jota.info/columas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017>. Acesso em: 06/11/2017.

FREITAS JÚNIOR, A. R. *Direito do Trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

GOMES, Ana Virginia Moreira. *A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

HAYEK, Friedrich August Von. *Droit, législation et liberté. Une nouvelle formulation des principes de justice et d'économie politique*. Vol. 3: L'Ordre politique d'un peuple libre, PUF, 1983.

HART, Helbert L. A. *O Conceito do Direito*. 3º edição. Traduzido por A. Ribeiro Mendes, Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2011

HUECK, Alfred; NIPPERDEY, Hans Carl; DIETZ, Rolf: *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*. Kommentar. 4. Aufl. München und Berlin 1943.

IBOPE. *Pesquisa Brasileira de Mídia de 2016. Relatório Final*. Ibope: Brasília, 2016, p. 14. Disponível em: <http://www.secom.gov.br/atuacao/pesquisa/lista-de-pesquisas-quantitativas-e-qualitativas-de-contratos-atuais/pesquisa-brasileira-de-midia-pbm-2016.pdf/view>. Acesso em: 6/11/2017.

JOTA. Reforma Trabalhista e suas distorções. Disponível em: <https://jota.info/columas/constituicao-empresa-e-mercado/reforma-trabalhista-e-suas-distorcoes-20092017>. Acesso em: 19/11/2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro:

Freitas Bastos, 1960.

NEVES, Marcelo. *Conspiração midiático-parlamentar-judicial trama golpe contra a Presidenta, originalmente sob a liderança de um gângster*, 2016: <http://www.criticaconstitucional.com.br/conspiracao-midiatico-parlamentar-judicial-trama-golpe-contra-a-presidenta-originalmente-sob-a-lideranca-de-um-gangster/>

NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. *O direito do trabalho e o Estado Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador*. In: VIANA, Marcio; ROCHA, Cláudio (coord). *Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativa dos que militam no foro trabalhista*. São Paulo, 2016, p. 65-71.

OIT. *Convenção n° 117 da OIT*: Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_117.html. Acesso em: 02/11/2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A crise do princípio da proteção no Direito do Trabalho*. Texto Integrante da dissertação intitulada “Repensando o princípio da proteção na contemporaneidade”. p. 23.

PIRES, Horácio de Senna. *Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção*. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n°2, abr/jun 2011.

POLITIZE. *O que muda com a reforma trabalhista?* Disponível em: http://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/?gclid=CjwKCAjwj8bPBRBiEiwASIFLFSWxxjmJNeHCTbHMqibYYjk858k5eAS1225czqc8_TLSkN5UdmdhgBoCQecQAvD_BwE. Acesso em: 8/11/2017.

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho: Nota técnica n° 1 de 23 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais de do Ministério Público do Trabalho (MPT).

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Imprensa: Curitiba, Juruá, 2005.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2°ed. São Paulo: LTr, 1999, p.30.

SILVA, Sayonara; FIGUEIRA, Luiz. *A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual*. In: VIANA, Marcio; ROCHA, Cláudio (coord). *Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativa dos que militam no foro trabalhista*. São Paulo, 2016.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado atual*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

VIANA, Márcio Túlio. *O Novo Papel das Convenções Coletivas de Trabalho: Limites, Riscos e Desafios*. Revista TST, Brasília, vol. 67, n° 3, jul/set 2001.

_____. *70 anos de CLT: uma história de trabalhadores*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

_____. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o Direito do*

Trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

VIEIRA, Listz. *Cidadania e Globalização*. Rio de Janeiro: Record, 1997.