



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

NATANY ROSSI VEZENFARD

**FLEXIBILIZAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA SOB O PONTO DE
VISTA DO EMPREGADOR**

**Assis/SP
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

NATANY ROSSI VEZENFARD

**FLEXIBILIZAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA SOB O PONTO DE
VISTA DO EMPREGADOR**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Natany Rossi Vezenfard

Orientador(a): Fernando Antônio Soares de Sá Junior

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

V597f VEZENFARD, Natany Rossi
Flexibilizações da reforma trabalhista sob o ponto de vista do
empregador / Natany Rossi Vezenfard. – Assis, 2018.

42p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Fernando Antonio Soares de Sá Júnior

1.Direito-trabalho 2.Reforma trabalhista 3.Empregador

CDD342.6

FLEXIBILIZAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA SOB O PONTO DE VISTA DO EMPREGADOR

NATANY ROSSI VEZENFARD

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Fernando Antônio Soares de Sá Junior

Examinador: Lenise Antunes Dias de Almeida

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, meus pais, família e amigos, e a todos os profissionais do Direito que agem com boa-fé.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, meu Senhor, por sempre me fazer forte nos dias de dificuldade, Jesus Cristo por ser meu guia e Rei da minha vida e a Nossa Senhora Aparecida, por sempre me cobrir com seu manto sagrado e interceder por mim.

Agradeço também a meus pais, Keli e Adilson, que sempre me apoiaram e principalmente me ensinaram a importância do caráter e honra. Agradeço imensamente pela fé que sempre depositaram em mim e por todo esforço que tiveram na luta diária de educar e criar seus filhos.

E agradeço também a todos os profissionais do Direito, que com honra e amor, enriqueceram a história, deixando conhecimento para todos àqueles que têm sede pelo desenvolvimento.

RESUMO

O presente trabalho objetiva o estudo do Direito do Trabalho, sua história e normas que o norteiam, para a compreensão da Lei 13746/2017, Reforma Trabalhista, no tocante aos pontos de flexibilização da rigidez das normas sob a ótica do empregador. Esse ramo do Direito tem uma carga grande de mutação para acompanhar a evolução da sociedade. Utilizando do método comparativo, CLT e Reforma Trabalhista serão estudadas para se ter uma real noção das mudanças agora vigentes. O trabalho procurará analisar se houve a necessidade de tal Reforma, e se as mudanças trazidas terão uma boa repercussão na vida prática.

Palavras-chave:

Direito do Trabalho, Reforma Trabalhista, Empregador, Mudanças.

ABSTRACT

This paper aims at the study of Labor Law, its history and the norms that guide it, in order to understand Law 13746/2017, Labor Reform, regarding the flexibilization points of the rigidity of the norms from the perspective of the employer. This branch of law has a great burden of mutation to accompany the evolution of society. Using the comparative method, CLT and Labor Reform will be studied to have a real notion of the changes now in force. The work will analyze if there was a need for such a Reform, and if the changes brought will have a good repercussion in practical life.

Keywords:

Labor Law, Labor Reform, Employer, Change.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.1 HISTÓRIA DO DIREITO	11
1.2 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.4 FACISMO	18
1.4 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	19
CAPÍTULO 2 - PRINCÍPIOS E INSTITUTOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO	21
2.1 PRINCÍPIOS	21
2.2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	26
CAPÍTULO 3 - IMPACTO DAS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA	30
3.1 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS	30
3.2 FLEXIBILIZAÇÕES NO DIA A DIA	31
3.3 TRABALHO X MODERNIDADE	34
3.4 AÇÕES JUDICIAIS	35
3.5 DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

A vida humana, desde seus primórdios necessitou de instrumentos de regulamentação. Antes da existência de uma forma específica de norma, que trouxesse um padrão do que fosse aceito pela coletividade, existiram várias formas de autocomposição, mas nenhuma que regulasse de forma satisfatória toda a sociedade.

Do estudo da moral, também observando a ética e principalmente a necessidade de cada sociedade nasceu o Direito. Com a função de reger a vida em sociedade, todo o ordenamento jurídico foi construído com o intuito de instruir as relações sociais.

Observando que não apenas uma parte da sociedade necessitava ser regulamentada, o Direito se dividiu em ramos, para que como um todo organizasse a vida social, mas que cada ramificação tivesse sua independência e cuidasse especificamente de uma vertente que precisava de normatização.

O presente trabalho se aprofundou no ramo do Direito que legisla as relações trabalhistas.

Se aprofundando na história, não só do Direito, mas do trabalho em si, e observando as mudanças trazidas pela evolução das sociedades, o estudo caminhará pela linha do tempo responsável por moldar as formas de trabalho atuais.

O Direito do Trabalho não é um regulado por uma Lei unificada, mas sim por um conjunto de legislações. Sendo necessária a análise de cada princípio e norma que norteia o Direito Trabalhista, estudaremos como este ramo é regulamentado e como até mesmo regras internacionais são de extrema importância.

O estudo mostrará como o Direito do Trabalho se tornou uma legislação rígida. As relações entre empregado e empregador são, historicamente, marcadas por rigidez, sendo elas extremamente abusivas ou inflexíveis e com regras que acabam por prejudicar até mesmo o próprio sistema judiciário.

Depois de termos em mente todos os caminhos percorridos pelo Direito, estudaremos a legislação atual, a Reforma Trabalhista, lei 13.467/2017, com enfoque nos pontos de flexibilização da norma sob a ótica do empregador.

A problemática analisará as principais mudanças que flexibilizaram a atuação do empregador. A crítica se baseia na rígida forma em que o Direito do Trabalho regula os poderes do empregador. À custa de um Direito inflexível, muitas vezes, se perde o equilíbrio tanto prezado pela justiça.

Assim, respeitando a força de toda a Norma Trabalhista, estudaremos se houve ou não a necessidade da Reforma Trabalhista, e se seus pontos de flexibilização trarão uma mudança significativa na vida prática dos reais interessados: empregadores e empregados.

CAPÍTULO 1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 HISTÓRIA DO DIREITO

Por trás de tudo o que sabemos, há sempre uma história. História essa que conta a origem, a evolução, e os fundamentos que fazem com que as coisas se tornem o que conhecemos nos dias de hoje. Com o direito, não seria diferente.

Para chegar às formas atuais, o direito foi moldado, de época em época, pelas mudanças da sociedade, sendo um reflexo que acompanha o desenvolvimento da organização dos povos.

Há milhares de anos atrás, com crescimento das civilizações e o desenvolvimento das atividades humanas, começa a se observar a necessidade da criação de instrumentos de pacificação, uma vez que cresce também a idéia de vida em sociedade. As primeiras fontes de direito nasceram da necessidade de regras que contivessem as ações humanas que prejudicavam o todo em favor do individuo, fazendo com que cada um abrisse mão de alguma parte de sua vontade, para um bem maior: a organização social. “O Direito como arte ou técnica procura melhorar as condições sociais ao sugerir e estabelecer regras justas e equitativas de conduta”. (VENOSA 2009, p.9)

Cada sociedade desenvolveu uma forma cabível ao seu tempo, para resoluções de suas lides, seja com o uso da força, onde o mais forte se sobressaia, ou seja com a famosa expressão “olho por olho, dente por dente”, determinada pela Lei de Talião. Todas as formas, gerações, e mudanças do direito, mostram que seus pilares, acompanham diretamente as evoluções e preceitos da sociedade.

Por mais engessado que o direito atual possa parecer não se pode pensar em norma de sentido estrito quando nos referimos aos tempos de hoje. As famosas regras, de sentido único e imoldáveis, não cabem no direito mais, uma vez que, seguindo a linha de pensamento onde o direito acompanha os passos da sociedade, cada caso concreto hoje, necessita de interpretação individual, permitindo a todo acontecimento uma análise única da norma.

Afirma Galvão Telles:

O Direito - complexo como é, com múltiplas facetas que constituem uma das suas maiores dificuldades e exigem dos seus cultores, mais do que qualquer outro ramo de conhecimento, uma variedade enorme de qualidades, por vezes um tanto contraditórias - pode ser visto a muitas luzes, sob muitos ângulos, e nomeadamente pode ser objeto de indagação filosófica, que não é mais do que a Filosofia aplicada a este setor particular do mundo e da vida. (TELLES 2001, p. 14)

Acompanhando a sociedade, e observando que seu desenvolvimento crescia em diversas áreas, o direito se dividiu em ramos que disciplinam matérias diferentes, mas com o mesmo objetivo de pacificação social. Estas ramificações abrangem as mais diversas áreas, como a civil, penal, administrativa, empresarial e ainda, aquela que estudaremos mais a fundo, a trabalhista.

1.2 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho nasceu para regulamentar a relação entre empregador e empregado, mas como dito acima, tudo o que conhecemos hoje é precedido por uma história, então antes que se comece a falar sobre o próprio direito estudado, deve se ter em mente a história do motivo que levou a criação de tal ramo: o trabalho.

Antes mesmo da ideia de sociedade, o homem sempre buscou formas para sobreviver. O desenvolvimento humano trouxe o aprimoramento das buscas pela sobrevivência, começando pela criação de ferramentas que auxiliassem a busca por alimento. As relações de trabalho nascem justamente da ideia de sobrevivência.

A ideia de trabalho primitiva era formada por elementos de trabalho extremamente rudimentares. Como o trabalho era comum aos grupos de pessoas, também eram comuns as produções, não existindo ainda propriedade particular. O trabalho aqui era caracterizado pela produção das fontes necessárias para a sobrevivência do grupo.

A palavra trabalho deriva do latim "tripalium", um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, para rasgá-los, esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra tripálio apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois.

Muito embora, hoje, o trabalho não seja mais considerado tortura, historicamente, em algumas fases, pode-se considerar que a origem da palavra tem um fundamento correto.

Sem sombra de dúvidas, o regime de trabalho mais repudiado de toda a história, a escravidão marca até hoje as raízes de muitos países. Caracterizado por condições desumanas de trabalho, castigos, opressões, trabalho físico extremo, privação de liberdade, e outros incontáveis adjetivos que tornavam a vida escrava aterrorizante, a escravidão veio como reflexo do homem ganancioso, quando já se falavam em propriedades privadas. O escravo como propriedade de seu dono, não recebia quaisquer benefícios por seu trabalho prestado. O trabalho de graça, não fazia com que os senhores se interessassem por aprimoramentos de técnicas. Inúmeras foram as tentativas de fuga e liberdade. Diante de tais condições de trabalho, e insatisfações sobre a vida que os escravos eram obrigados a levar, seus senhores não confiavam a eles instrumentos e funções importantes, tendo em mente novas tentativas de livramento. Protestos, campanhas e movimentos abolicionistas foram os motivos que fizeram o regime escravista sucumbir. No Brasil, a Lei Áurea foi a responsável por tal abolição.

Zanotti conceitua escravidão como:

A primeira forma de trabalho, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. A escravidão fez do trabalhador simplesmente uma coisa. Envolve apenas força física. Os escravos faziam o trabalho difícil, enquanto os outros poderiam ser livres. (ZANOTTI 2017, p.8)

Outro regime que marcou a história do trabalho foi o feudal. As propriedades pertencentes aos senhores feudais, eram terras disponibilizadas pelo Rei. Os prestadores de serviços, conhecidos como camponeses, não devem ser chamados de escravos, pois tinham uma liberdade parcial. Viviam da terra que era destinada a eles, e eram obrigados a trabalhar para que tal propriedade produzisse bons frutos. Não recebiam e não podiam dispor do que produziam livremente, eram sempre oprimidos por seus senhores. As revoluções burguesas e a revolução Francesa, foram as maiores responsáveis pela queda de tal regime, já que trouxeram enorme crise ao ramo agrícola e artesanal.

O regime de servidão era semelhante ao feudal, onde o senhor disponibilizava sua propriedade para o chamado “servo de gleba” produzir. Os

frutos de seu trabalho eram passados ao seu senhor, o servo recebia uma parcela mínima do que havia produzido. Neste regime, o gleba não era escravo de seu senhor, seu dono, mas sim de sua terra.

Complementa Zanotti:

Essa fase não diferiu muito da escravidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar em terras alheias, presos às glebas que cultivavam. (ZANOTTI 2017, p.11)

As denominadas corporações de ofício nasceram da necessidade de fugir do campo e do poder quase absoluto dos senhores proprietários das terras. Estas fugas fizeram concentrar massas de pessoas nas cidades e formarem as chamadas corporações, conjuntos de pessoas que trabalhavam no processo produtivo artesanal. Essas unidades de produção artesanal eram marcadas pela hierarquia: mestres, oficiais e aprendizes e pelo controle da técnica de produção das mercadorias pelo produtor. O trabalhador não vendia seu trabalho, mas o produto de sua atividade. Após as transformações sociais, econômicas e políticas enfrentadas pela Europa na passagem da Idade Média para a Idade Moderna, principalmente mais ao final desta última, as corporações tornaram-se obsoletas, principalmente por conta da expansão do comércio. A estrutura de corporações destinava-se ao mercado local; quando este se tornou nacional e internacional, a corporação deixou de ter utilidade.

Leo Huberman, História da riqueza do homem, (HUBERMAN 1981, p.62):

Na Baixa Idade Média o progresso das cidades e o uso do dinheiro deram aos artesãos uma oportunidade de abandonar a agricultura e viver de seu ofício. O açougueiro, o padeiro e o fabricante de velas foram então para a cidade e abriram uma loja. Dedicaram-se ao negócio de carnes, padaria e fabrico de velas, não para satisfazer suas necessidades, mas sim para atender a procura. Dedicavam-se a abastecer um mercado pequeno, porém crescente.

O regime capitalista nasce diretamente ligado às revoluções da época. Não se pode falar sobre história do trabalho, sem se aprofundar nesta fase, uma vez que, é nela o surgimento do trabalho assalariado.

A era industrial tem início com o desenvolvimento do comércio, e tal desenvolvimento está diretamente relacionado ao crescimento urbano. O aumento populacional, e as demandas cada vez maiores, fazem nascer a indústria, que necessita de mão de obra operária, e paga pelo serviço que lhe é prestado. Mas a ambição pelo acúmulo de riquezas observada na época, faz

empregados chegarem a jornadas de 18 horas diárias de trabalho. O salário oferecido pela indústria, não condiz com sua real necessidade do operário. Fica nítida a insatisfação do trabalhador, uma vez que seu esforço, mal remunerado, se transforma em propriedade de outrem.

O direito do trabalho nasce, justamente nesta fase, onde se observa a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

Desta etapa em diante, as evoluções estão sempre norteadas por leis, que também se modificaram ao longo do tempo. O amadurecimento do trabalho e de suas leis ainda está em processo, uma vez que as mudanças são ainda assuntos atuais, e também objeto de estudo.

1.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Assim como todas as partes da vida em sociedade necessitam de normas para que exista o respeito entre os direitos e os deveres, também foi observado que as relações de trabalho precisavam de regras que delimitassem os poderes do empregador e os direitos do empregado.

O direito se desenvolve em conjunto a sociedade, e tendo isso em mente, depois de estudar brevemente sobre a história do trabalho, fica de claro entendimento o porquê nem sempre as leis conseguem regular de maneira satisfatória a relação empregado – empregador.

Para Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO 2010, p. 32)

Os primeiros tipos de relação de trabalho existentes, não eram norteados pelas leis do direito, mas sim, por leis próprias, impostas pelo empregador perante o empregado. Escravidão, servidão, são exemplos claros de imposições por parte do empregador. Regulavam suas relações com os trabalhadores, legislando com visão unilateral, sempre visando ganho patrimonial, sem considerar as condições em que colocavam aqueles responsáveis pela mão de obra.

Entende Sergio Pinto Martins que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entre tanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS 2011, p. 4)

Poucas foram as intervenções do direito no trabalho antes da revolução industrial, este ramo do direito e os contratos derivados tiveram desenvolvimento dentro dessa época.

A revolução francesa faz que se reconheça os direitos a liberdade e igualdade, e observada a importância de tais direitos, que versam sobre todas as áreas humanas, se observa que a classe trabalhadora também tem direitos voltados a eles. "A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência", (MARTINS 2011, p. 6)

Dada a importância da revolução industrial, com o trabalho passando a ser remunerado com um salário e o crescimento da indústria, começa a se falar em desemprego com o aparecimento da máquina de vapor. Os que continuaram empregados, sofriam com os abusos, e insatisfeitos com as condições, passaram a lutar por melhorias. "Junto ao salário mal pago, e horas excessivas de trabalho, nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições", afirma (MARTINS 2011, p. 6).

Os abusos eram tantos, que passa a haver uma necessidade de intervenção estatal para que fossem contidos. Assim nasce o ponto pé inicial para que o trabalhador comece a ser protegido jurídica e economicamente. "A legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador". Afirma (FOLCH 1936, p. 16).

As chamadas *Trade Unions* tiveram origem por meio de Robert Owen, filho de uma família de artesãos, considerado, tempo depois, o pai do movimento

cooperativo. Owen, que era coproprietário e diretor de importantes indústrias escocesas de fiação, reduziu a jornada de trabalho para 10,5 horas diárias (um avanço para a época), fez erguer casas para os operários, jardins de infância e a primeira cooperativa. Parte desse movimento era chamado *Trade Unions* e pleiteava uma lei para extinguir a exploração dos adultos e crianças.

Entende Silva:

Owen afirmava que o capitalismo havia lançado os trabalhadores em condições infinitamente piores que as pré-industriais. Os trabalhadores começaram a reunir-se para reivindicar melhores condições, diminuição das jornadas e o fim da exploração de menores e mulheres. Surgiram as primeiras greves e organizações proletárias, ocasionando choques violentos entre essas massas e as forças policiais que ainda eram movimentadas pela classe capitalista. Na política, os trabalhadores, cuja voz já era ouvida nos parlamentos, passaram a reivindicar seus direitos através dos sindicatos. O direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado. Os governos, com a necessidade de manterem a tranquilidade e a ordem, faziam concessões à medida que as reivindicações eram apresentadas e reconheciam a importância do trabalho operário. Grandes pensadores, como Marx e Engels, já manifestavam sua indignação diante de tal situação e, com isso, publicaram o Manifesto Comunista que pregava, dentre outros, a Revolução Proletária. Tais ideias contribuíram para o despertar da consciência dos trabalhadores que se encorajaram ainda mais a lutar pelos seus direitos. (SILVA 2007, p.1)

O Estado passou a legislar com base nas normas já existentes, e pode se dividir em grandes três fases de amadurecimento mundial o direito do trabalhador.

A primeira fase, de formação, é marcada pelo manifesto comunista, a Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tomando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias. (MARTINS 2011, p.8).

A segunda, fase de intensificação, por volta do ano de 1848, é definida pelo fortalecimento do direito referido, e foi marcada pela Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891, que tratava de questões levantadas durante a revolução industrial e as sociedades democráticas no final do século XIX. Leão XIII apoiava o direito dos trabalhadores de formarem sindicatos,

mas rejeitava o socialismo ou social democracia e defendia os direitos à propriedade privada. Discutia as relações entre o governo, os negócios, o trabalho e a Igreja.

A terceira fase, onde houve a consolidação do direito do trabalho, ficou marcada pelo Tratado de Versalhes, onde cada país se comprometeu a criar normas reguladoras do Direito do Trabalho seguindo métodos e princípios. "Representa o tratado de Versalhes etapa relevante, rumo à institucionalização de sistema internacional, na esteira do que representam, a seu tempo." (CASELA 2017, p.23)

1.4 FACISMO

É fácil notar que a grande maioria dos princípios e fontes do direito do trabalho tem viés favorável ao trabalhador. Mas até que ponto deve-se permitir direitos ao empregado? Até que ponto está privação tão rigorosa de tomadas de decisão por parte do empregador não passa a ser prejudicial, tanto para o próprio emprego, quanto para a economia do país?

Existem evidências de que o Direito do Trabalho foi constituído sob a ótica de uma visão Fascista. Uma das provas dessa manifestação foram as várias decisões validas até hoje tomadas na era Vargas, era essa que contava com arranjos econômicos e políticos que tinham uma vertente Fascista de governo como centro.

Camile Balbinot cita exemplos destas manifestações,

Cite-se, por exemplo, a criação da carteira de trabalho (1932), da Justiça do Trabalho (1946), do salário mínimo (1940) e do descanso semanal remunerado (1949). Durante o governo de Getúlio Vargas também foi regulamentado o trabalho do menor, da mulher, o trabalho noturno e o direito à aposentadoria para os trabalhadores urbanos. Estes e outros direitos, garantidos inicialmente na constituição de 1934, foram reunidos mais tarde na CLT, em 1943, e permanecem até hoje. (BALBINOT 2018 p.1)

O Fascismo foi um movimento político nascido na Itália e tido como mentor Benito Mussolini no ano de 1922. Instaurando a ditadura como forma de governo, o Fascismo fazia prevalecer os conceitos de nação e raça sobre os valores individuais.

O Direito do Trabalho sofreu influencia Fascista por meio da *Carta Del Lavoro*, um documento Fascista, apresentado por Mussolini, que orientava as relações de trabalho da época.

Alguns países como Portugal, Turquia e França, foram influenciados, como o Brasil, pela *Carta Del Lavoro*. Essa influencia está presente na CLT.

No livro “Matriz ideológica”, o autor Arion Sayão Romita compara a primeira CLT e a Carta Del Lavoro, dizendo:

Não se trata de reavivar o pueril debate sobre a questão de saber se a CLT é “cópia” da Carta del Lavoro¹ : basta comparar a extensão de uma e de outra, pois enquanto a CLT contém 922 artigos, a Carta italiana consta de 30 declarações. (ROMITA 1991 p.1)

A comparação afirma a pouca influencia, mas não se pode negar as manifestações diante das citadas por Camille Balbinot.

O fato é que não é correto afirmar que a Lei brasileira é um documento Fascista. Editada no estado Democrático, todo nosso estudo mostra quão protetora é a Legislação Trabalhista e dessa afirmação nasce a critica de até que ponto uma Legislação deve versar sob apenas um lado da relação.

1.5 DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

No Brasil, a primeira Constituição a tratar do assunto foi a de 1824, que aboliu as corporações ofício, em seu artigo 179. A partir daí todas as constituições, passaram a versar sobre este ramo do direito.

O direito brasileiro, assim como de vários países, acompanhou o desenvolvimentos mundial. Provavelmente primeira a intervenção estatal no trabalho da época, a abolição da escravidão, já supracitada, passou a ser vigente por meio da Lei Aurea, assinada em 13-05-1888.

Como resultado da Primeira Guerra Mundial, muitos imigrantes vieram ao Brasil, formando classes operarias, que deram origem à movimentos que reivindicavam melhores condições de trabalho. Logo em seguida, Getúlio Vargas surge com sua política trabalhista em 1930.

No mesmo ano que surge a política de Getúlio Vargas, nasce o Mistério do Trabalho.

Afirma (MARTINS 2011, p. 12)

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando à expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento.

Em 1934, o Direito do Trabalho passa a ser tratado especificamente pela Constituição Federal. Em 1937, nova Constituição, com cunho corporativista, instituiu o sindicato único, vinculado ao Estado.

Em meio à normas esparsas, em 1943, o Código de Leis Trabalhistas, CLT, é editado para que houvesse uma sistematização entre estas normas.

Até que fosse aprovada a Constituição de 1988, foram editadas constituições onde começaram a aparecer os direitos específicos dos trabalhadores, como férias, repouso semanal e participações em lucros. A Constituição atual, versou principalmente sobre os direitos sociais e fundamentais.

Afirma (MARTINS 2011, p. 12)

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

O último marco importante no direito do trabalho brasileiro foi em 13 de julho de 2017, quando entra em vigência nova lei, que reforma a CLT de 1943. A lei edita novas normas que regulamentam empregados e empregadores, traz alterações para o trabalhador autônomo, gestantes e lactantes, para jornadas de trabalho de 12x36 horas, gorjetas, e outras mudanças que serão objeto de estudo deste trabalho.

CAPÍTULO 2 - PRINCÍPIOS E INSTITUTOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Depois que conhecer toda parte histórica e legislações que fizeram com que o Direito do Trabalho se tornasse um dos ramos mais importantes do direito atual, precisamos, antes de adentrar ao objeto principal de estudo, a reforma trabalhista, explanar sobre e entender os princípios e institutos nomeadores de tal direito.

2.1 PRINCÍPIOS

Os princípios são os valores básicos e universais que sustentam as normas do ordenamento jurídico. Expressos ou não expressos, ou seja, não editados em alguma lei específica, os princípios são os alicerces que fazem as leis se sustentarem e serem estáveis. Eles não são normas que obrigam ou desobrigam, mas sim aquelas trazem conceitos que delimitam o poder de atuação das leis, fazendo com que elas estejam em consonância com todo o ordenamento jurídico.

Nosso ordenamento é cercado por inúmeros princípios, neste capítulo estudaremos aqueles que sustentam o direito do trabalho.

Martins diz,

O autor que melhor estudou o assunto foi o uruguaio Américo Piá Rodriguez. Elenca o citado autor (1990:18) seis princípios como do Direito do Trabalho: (a) princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé. (MARTINS 2011, p. 68)

O primeiro princípio a ser explanado, é o princípio que fez nascer o Direito do Trabalho: o princípio da proteção. Pode ser atribuída essa característica a ele, graças ao seu sentido de proteger a parte mais frágil, o trabalhador. O Direito do Trabalho foi criado para que houvesse uma proteção do trabalhador contra os abusos, e que fossem garantidos os seus direitos. Este princípio diz respeito justamente a tal proteção, proteção do lado mais fraco da relação, lado passivo que sofre com o que a norma vem proteger. Sejam abusos físicos, por excessos de

horas, morais, a legislação é criada para que haja uma proteção do indivíduo e de seus direitos.

Martins comenta ainda,

Com o regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica (Galart Folch, 1936:16). Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei. (MARTINS 2011, p. 69)

O princípio que estudaremos a seguir é o da irrenunciabilidade de direitos, que diz respeito aos direitos do funcionário não poderem ser negados por eles, por exemplo, o empregado se negar a receber suas férias. “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.” (MORAES apud RODRIGUEZ 2003, p.37).

Devemos nos atentar: a irrenunciabilidade vem em face ao Direito, e não a sua expressão econômica. Nenhum Direito pode ser renunciado, sendo garantido a todos os cidadãos, e permanecendo enquanto coexistir personalidade jurídica. Valores econômicos são exceções, podendo ser renunciados.

A regra é clara quanto ao conteúdo deste princípio, o funcionário não renunciará seus direitos que lhe tragam benefícios. Claro, que este não versa sobre conciliações ou transações. A exceção a este princípio se dá mediante renúncia por meio da pessoa do funcionário, diante a um Juiz do Trabalho. Somente nesta hipótese, é possível a renúncia por meio do trabalhador.

Entende-se que,

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. (MARTINS 2011, p. 70)

O princípio da continuidade da relação de trabalho diz respeito ao contrato entre empregado e empregador ser de prazo indeterminado. Prazos determinados só serão admitidos excepcionalmente, tendo em regra o princípio da continuidade como base contratual. Segundo Delgado (2009 p.241), somente mantendo esse vínculo seria possível garantir melhores condições de trabalho aos empregados.

O artigo 443 da CLT versa sobre os contratos com prazo determinado, onde o legislador estipula certas características necessárias para que o contrato possa ser

de com prazo certo, uma vez que, para o legislador, a maior segurança para o trabalhador se dá com o contrato de prazo incerto.

Consolidação das Leis Trabalhistas - Art. 443:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

O princípio da primazia da realidade garante que o que deve ser levado em conta não são os documentos ou contratos, mas sim a realidade em si. Esse princípio vem para proteger os abusos da parte passiva, quando em contrato ou documentos constam afirmações que não são encontradas na realidade, sendo a realidade muito mais abusiva. Este princípio faz ser reconhecido o dia a dia do funcionário, e não o que ele assinou no momento de sua contratação.

Para Delgado:

Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação (DELGADO 2017 p. 224)

Dois princípios do direito do trabalho que precisam ser estudados, por estarem atrelados, mas terem particularidades diferentes é o princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica.

A norma mais favorável é o princípio que diz respeito a casos onde duas ou mais normas jurídicas parecem ser aplicáveis ao caso concreto, situação na qual, mediante aplicação deste princípio sobressairá aquela mais favorável ao trabalhador.

Entende-se:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto)

ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO 2017 p. 214)

Já o princípio da condição mais benéfica, é aquele que garante ao empregado, que mesmo caso haja alteração em alguma cláusula de seu contrato, a condição mais benéfica será aquela garantida a ele. Sendo assim, se tal cláusula piora a condição do funcionário, a condição benéfica anterior prevalecerá. "Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido art. 5º, XXXVI, CF/88)", (DELGADO 2017 p. 217).

O Princípio da imperatividade das normas trabalhistas é aquele que protege a força da norma trabalhista, independente da vontade das partes, ou seja, mesmo que as partes entrem em qualquer tipo de acordo, as normas trabalhistas ainda devem ser seguidas por sua força de império.

O Princípio da inalterabilidade contratual lesiva está descrito no artigo 468 da CLT, que diz: "Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.". Uma vez que os contratos fazem lei entre as partes, entre princípio traz a regra de que não se pode alterar um contrato de trabalho sem que seja de convenção mutua, e ainda, que não seja prejudicada a parte passiva.

O Princípio da intangibilidade salarial é aquele que garante ao funcionário que a remuneração por suas horas vendidas ao empregador não sofrerá com oscilações, será segura e estável.

Nas palavras de Delgado

Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela jus trabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, a necessidades essenciais do ser humano. (DELGADO 2017, p. 221 e 222)

Princípio *in dubio pro operário* é o aplicado quando o interprete da norma tem dúvida quanto a sua aplicação. Nestes casos de dúvida, tal princípio faz com que a

interpretação seja a mais favorável ao trabalhador, por ele ser a parte mais frágil da relação

A origem do princípio advém do Direito Penal:

Trata-se de transposição adaptada ao ramo jus trabalhista do princípio jurídico penal *in dubio pro reo*. Como o empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz *in dubio pro misero* (ou pro operário). (DELGADO 2017, p.227),

Outro princípio importante para o Direito do Trabalho é o princípio do maior rendimento, que versa sobre a performance do funcionário ao executar seu contrato de trabalho. Este princípio vem garantir que o funcionário trabalhe com boa fé, agindo com lealdade, e garantindo seu maior rendimento. Este princípio observa o lado do empregador, assegurando o rendimento que é esperado quando contrata pela prestação de um serviço.

Os princípios podem ser descritivos, normativos subsidiários ou normativos concorrentes.

Os descritivos são ferramentas que auxiliam a interpretação da norma. Os normativos subsidiários são aqueles que suplementam as normas jurídicas em casos de lacunas. E os normativos concorrentes, são aqueles que estendem, restringem ou até mesmo invalidam alguma norma jurídica.

Todos os princípios estudados acima são ferramentas que auxiliam o Direito do Trabalho, para que a norma seja cumprida, e os direitos de ambas as partes das relações contratuais sejam sempre justos. Todos os princípios nasceram de necessidades observadas ao longo do tempo, e muitas normas também derivam de tal necessidade. Por conta desse fator gerador, tantos princípios se preocupam e versam sobre proteção.

Como já dito, os princípios são os alicerces das normas jurídicas, e a partir deste breve estudo sobre as bases jurídicas, estudaremos agora os institutos norteados do direito do trabalho.

2.2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra "instituto" deriva-se de instituir. Instituição, estabelecimento, organização, o que se estabelece como regulamento, regime ou regra. Analisando a semântica da palavra, já conseguimos imaginar do que se tratam os institutos que norteiam o direito do trabalho.

Claramente, depois de tudo que foi apresentado, um dos institutos norteadores do direito do trabalho são os princípios acima expostos. Mas só os princípios não são suficientes para que sejam reguladas as relações de trabalho de maneira satisfatória. Por isso, agora estudaremos os outros institutos formadores do direito do trabalho.

Institutos norteadores passados já foram estudados no primeiro capítulo deste trabalho. Os conceitos que serão aprofundados agora são aqueles que atualmente norteiam o ramo do direito estudado.

Falar sobre institutos e não começar esse mérito citando a Constituição Federal, a meu ver, não faria muito sentido, uma vez que ela é a mãe de todas as normas. A Constituição Federal vem tutelar sobre proteção do trabalhador, garantindo-lhe igualdade, que seja preservada sua dignidade, e assegurando direitos que visem à melhoria de sua condição como trabalhador. Em seu segundo capítulo que versa sobre direitos sociais, o artigo sétimo dispõe: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:", e seus incisos enumeram tais direitos.

A CLT é obviamente um instituto que norteia o direito do trabalho. É uma lei autônoma, que deve ser tida como base, para qualquer lei ou acordo que tente complementar o direito. Nenhuma norma complementadora do trabalho pode versar sobre assuntos de forma que contrarie a CLT. Assim como a Constituição Federal, esta é uma fonte material heterônoma de direito, uma vez que são oriundas do Estado, sem a intervenção dos destinatários principais da regra trazida pela lei.

O manual de processo do trabalho, de Pereira conceitua as fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho,

Fontes formais heterônomas: são as normas jurídicas oriundas do Estado, sem a participação imediata dos destinatários principais das regras jurídicas. Exemplos:

CF; espécies normativas do art. 59 da CF (emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções); sentenças normativas; súmulas vinculantes do STF; Convenções da OIT etc. (PEREIRA 2017, p. 64)

São fontes formais do Direito Processual do Trabalho:

- Constituição Federal de 1988 (Constituição Cidadã);
- Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Lei n. 5.584/70 – normas procedimentais aplicadas ao Processo do Trabalho;
- Lei n. 13.105/2015 – Código de Processo Civil – aplicado supletiva e subsidiariamente ao Processo do Trabalho, desde que haja lacuna na CLT e compatibilidade de princípios e regras (art. 769 da CLT e art. 15 do CPC/2015);
- Lei n. 6.830/80 – Lei de Execução Fiscal – aplicada subsidiariamente à execução trabalhista, desde que haja lacuna na CLT e compatibilidade de princípios e regras;
- Lei n. 7.701/98 – dispõe sobre a organização e especialização dos tribunais em processos coletivos e individuais;
- Lei Complementar n. 75/93 – Estatuto do Ministério Público da União (Lei Orgânica do Ministério Público da União – LOMPU);
- Lei n. 7.347/85 – Lei da Ação Civil Pública;
- Lei n. 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor;
- Lei n. 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA;
- Lei n. 7.853/89 – Lei de Proteção à Pessoa Portadora de Deficiência;
- Decreto-Lei n. 779/69 – Prerrogativas Processuais da Fazenda Pública;
- Decreto-Lei n. 75/66 – Correção Monetária;
- Espécies Normativas do art. 59 da CF/88, que tratam da matéria processual trabalhista (emendas constitucionais, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções);
- Regimentos Internos dos Tribunais Trabalhistas;
- Convenção da OIT;
- Tratados Internacionais;
- Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho;
- Súmulas Vinculantes do STF;
- Súmulas do STF (matéria trabalhista);
- Súmulas do STJ (matéria trabalhista);
- Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do TST;
- Doutrina;
- Jurisprudência;
- Analogia;
- Costumes;
- Princípios Gerais de Direito.

Das fontes citadas, merece atenção as convenções da OIT. A sigla vem de Organização Internacional do Trabalho, constituída inicialmente no Tratado de Versalhes e complementada posteriormente pela Declaração da Filadélfia de 1944. Para que fique de fácil compreensão, pode-se fazer uma análise comparativa entre a OIT e a ONU. A ONU é uma organização generalizada, que discorre sobre diversos assuntos de ordem internacional. A OIT, assim como a ONU, também discorre sobre

assuntos de ordem internacional, mas de forma especializada, versam apenas sobre o trabalho.

Martins nos demonstra o entendimento:

As convenções da OIT são normas jurídicas provenientes da Conferência da OIT, que têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificarem, passando a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno. É considerada fonte formal de Direito. (MARTINS 2011, p. 78).

As principais fontes autônomas de direito do trabalho, advêm dos costumes, convenções e acordos coletivos. Para estas últimas duas formas de fonte, daremos maior atenção.

O artigo 611 da CLT de 1943 define Convenção Coletiva de Trabalho como o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Em outras palavras, é uma convenção entre os funcionários de determinada empresa, onde eles entram em acordo para estipular regras que auxiliem o trabalho que exercem.

E completa:

O Decreto-lei na 229, de 28-2-67, deu nova redação aos arts. 611 a 625 da CLT, eliminando a expressão contrato coletivo e utilizando a expressão convenção coletiva (caput) e acordo coletivo (§ 1º 2). Tais pactos têm efeito normativo, aplicados a todos os membros da categoria. (MARTINS 2011, p. 855)

Já os acordos coletivos, é um pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria correspondente, onde se estabelece regras, também para a melhoria da condição de trabalho, que devem ser exercidas pelas empresas que pactuaram.

Sobre o reconhecimento dos acordos:

A Constituição de 1988 reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) - Nos sistemas constitucionais anteriores reconheciam-se apenas as convenções coletivas, só que, na prática, o acordo coletivo já existia desde a edição do Decreto-lei nº 229/67. A Constituição de 1988 apenas corrigiu o referido defeito, reconhecendo também os acordos coletivos de trabalho. (MARTINS 2011, p. 855)

Sobre os sindicatos, é válido afirmar que a CLT não conceitua o que são as organizações sindicais, apenas regulamenta como devem ser, o que podem ou não versar, e ainda traz as limitações das áreas de atuação.

No conceito de Martins:

Sindicato é, assim, a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. Esclarece Octávio Bueno Magno (1993, v. 3:97) que não se trata de agrupamento, mas de associação, pois o primeiro está inserido no âmbito de categoria sociológica e não jurídica. O sindicato pode reunir pessoas físicas ou jurídicas, como ocorre no último caso em relação aos empregadores. Essas pessoas deverão exercer atividade econômica (empregadores) ou profissional (empregados ou profissionais liberais), mostrando que a reunião de estudantes num diretório não pode ser considerada sindicato. (MARTINS 2011, p. 741)

O entendimento comum faz a maior parte de a população achar que os sindicatos só podem ser organizações dos empregados, mas também pode haver organizações sindicais dos empregadores.

As prerrogativas sindicais são:

- a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade exercida;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ;
- d) Colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria;
- e) Impor, mediante decisão da assembleia geral, contribuições a todos aqueles que participam da categoria econômica representada. (DELGADO 2002, p 156)

Já os deveres se dividem em:

- a) Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) Manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) Promover a conciliação nos Dissídios Coletivos. (DELGADO 2002, p 156)

Dissídios coletivos são ações propostas à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (Sindicatos, Federações ou Confederações de trabalhadores ou de empregadores) para solucionar questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre trabalhadores e empregadores.

De maneira geral, os expostos acima são os principais institutos norteadores do direito do trabalho. Mesmo a CLT sendo autônoma e individual, as normas que a complementam são de fundamental importância para que o direito do trabalho seja um ramo do direito completo, que atenda todas as necessidades e que esteja em consonância com as ordens internacionais que historicamente tentam fazer que o direito tenha vertentes mundialmente aceitas e seguidas, para que pelo menos o fundamental e mais necessário, alcance todas as pessoas de todas as nações.

CAPÍTULO 3 – LEI 13.467/2017: MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA

Começamos nosso estudo conhecendo, mesmo que brevemente, a história do Direito do Trabalho, seus princípios e instrumentos norteadores e reguladores, que o moldaram para que hoje tivesse as formas atuais. A partir de agora, analisaremos especificamente o objeto de estudo deste trabalho: a reforma trabalhista.

A reforma é, de fato, um objeto que pode abranger muitas vertentes de estudos, uma vez tendo ela mudado vários pontos da legislação. Nosso estudo será voltado aos pontos da reforma, Lei 13.467/2017, que trouxeram uma flexibilização do Direito do Trabalho na parte ativa do polo, o empregador.

3.1 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

Uma das mudanças mais significativas trazida pela reforma foi a mudança nas negociações coletivas. Na antiga CLT, as convenções e acordos coletivos só poderiam versar sobre assuntos que estivessem fora, ou não expressamente citados na legislação, se tais assuntos colocassem o trabalhador sempre num patamar superior, que os assuntos versados trouxessem melhorias para a classe passiva e mais frágil. A nova legislação mudou essa regra, trazendo uma das maiores flexibilizações que estudaremos, antes nunca vista, em nenhuma legislação. Hoje, os acordos e convenções não precisam necessariamente, quando tratando de negociações não citadas em lei, sempre melhorar a classe trabalhadora. Isso significa que as negociações hoje, podem, de maneira geral, beneficiar também o empregador.

Pode parecer uma mudança que não implicaria tanta flexibilização, mas tendo em mente uma legislação que historicamente sempre utilizou de redias curtas quando se tratando do direito do empregador, a ponto que até mesmo muitos não sabem da possibilidade de sindicatos e convenções coletivas dos “patrões”, essa mudança pode e provavelmente terá resultados muito importantes na vida prática.

Gustavo Cisneiros comenta:

O objetivo da Reforma, conforme consta do comentário ao § 3º do art. 8º da

CLT, foi o de fortalecer a negociação coletiva, ou, como se propagou, estabelecer, dentro de certos limites, a prevalência do negociado sobre o legislado. O art. 611-A da CLT abrandou o princípio da aplicação da norma mais favorável ao obreiro. O aplicador do direito, a partir de agora, terá que analisar a situação de cada categoria profissional, ou seja, caso a caso. (CISNEIROS 2017, p. 48)

Outra mudança relacionada à supracitada, diz respeito ao prazo de tais convenções coletivas. A antiga CLT regulava que as convenções e acordos coletivos integrariam os contratos de trabalho e tais negociações continuariam a valer, mesmo depois que passado o período de vigência, e só perderiam o valor com novas convenções e acordos. Já a Reforma Trabalhista, tira a obrigação de integralizar as negociações no contrato de trabalho, permitindo que as empresas e sindicatos possam dispor livremente sobre os prazos de validade. Outra mudança em relação entre a legislação antiga vem da necessidade da realização de novas negociações quando expirada a validade acordada.

Esta mudança traz autonomia para as partes poderem dispor sobre os prazos de vigência das condições que acordarem, e ainda, uma necessidade de atualização, quando tal prazo se esgotar, fazendo com que os acordos sejam de tempos em tempos renovados.

3.2 FLEXIBILIZAÇÕES NO DIA A DIA

Quando analisamos a economia de alguns países onde a taxa de desemprego é baixa, observamos que não existem muitas restrições quanto ao tempo limite de trabalho diário. Em uma analogia bem simples e rápida podemos observar o quanto dificulta para o empregador manter um empregado com muitas restrições quanto a sua jornada de trabalho.

Limitadas a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver apenas 2 horas extras por dia, quanto maiores as restrições, maiores também as taxas de desemprego, uma vez que aumentam as dificuldades de se manter grandes números de funcionários.

A reforma, mesmo não examinando diretamente esse viés, passou a permitir jornada diária de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais.

Mesmo ainda impondo limitações, esta flexibilização de 4 horas pode trazer reais mudanças na vida prática, como a contratação de mais funcionários, uma vez que o empregador terá a possibilidade de produzir por mais tempo diariamente.

Esta liberdade a mais permite que o empregador possa ampliar seus horizontes, podendo ter mais opções na hora de efetuar seus contratos.

Outra mudança que também traz uma ajuda é justamente a possibilidade de fracionamento das férias do funcionário em até três partes, sendo obrigatória somente uma das partes de ter no mínimo 15 dias corridos. Claro que tal fracionamento é mediante acordo entre as partes, mas essa mudança traz a possibilidade de o empregador ficar sem seu funcionário por menos tempo, causando-lhe menos déficits, uma vez que fracionadamente o impacto da falta de um funcionário pelas férias é menor.

Gustavo Cisneiros comenta:

Finalmente o legislador reconheceu o que já acontecia na prática. A alteração foi boa, permitindo a fruição de férias em até três períodos. Mas a Reforma Trabalhista “deu com uma mão” e “tirou com a outra” a liberdade de fragmentação tripartite das férias, pois fixou, inexplicavelmente, a duração mínima de um período em quatorze dias, maior, portanto, do que o período mínimo antes exigido, que era de dez dias. A argumentação de que as férias duram trinta dias não serve para justificar o retrocesso, pois a tabela do art. 130 da CLT mostra que a duração do descanso anual pode ser menor, levando em conta as faltas injustificadas do obreiro no período aquisitivo. (CISNEIROS 2017, p. 25)

Para as gestantes, o afastamento de lugares insalubres foi cessado, mas haverá a necessidade de a empresa provar, com atestado médico, que tal ambiente não prejudicaria a condição da gestante ou lactante. Esta mudança e toda as regulamentações sobre o assunto estão expostas no artigo 394-A da nova Lei Trabalhista.

Esta mudança merece atenção, uma vez que pode receber inúmeras críticas, principalmente vindas da classe afetada. Mas há de se observar que a lei não foi omissa quando passou o ônus da prova para o empregador, sendo dele o interesse em manter sua funcionária trabalhando mesmo no período gestacional.

Cisneiros comenta:

O caput do art. 394-A da CLT garantia o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. A Reforma Trabalhista restringiu duplamente esse direito, garantindo o afastamento imediato apenas no caso de “gestante” que estiver desenvolvendo “atividades insalubres em grau máximo de risco”. (CISNEIROS 2017, p. 29)

Os intervalos de infrajornada também sofreram alteração, sendo agora, caso negociado em acordos e convenções coletivas, com o mínimo de 30 minutos, nos casos de trabalho contínuo cuja duração seja superior à 6 horas diárias. Mas em relação a infrajornada, a maior mudança não se dá a diminuição do horário mínimo de 1 hora para 30 minutos, mas sim na punição do empregador caso este horário não seja cumprido. A antiga CLT estipulava que caso tal horário não fosse cumprido, o empregador era condenado ao pagamento de horas extras acrescidas de 50% sobre a hora integral. Agora, a regra a atual estipula, pela Revista Acibalc edição de Janeiro/2018,

que em casos de não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para descanso, implicará no pagamento APENAS do período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (ACILBALC 2018, p.20)

A nova lei trouxe a novidade de regulamentar o chamado trabalho intermitente, popularmente conhecido como “bicos”, trabalhos realizados esporadicamente para diversos empregadores.

Revista Acibalc edição de Janeiro/2018,

A nova Lei, de fato, vem regulamentar e dar proteção trabalhista à prática dos chamados “bicos”, permitindo que tais trabalhadores exerçam atividade com registro em carteira de forma esporádica e para diversos empregadores. Pela nova Lei, é considerado trabalho intermitente àquele realizado com subordinação, não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade, com exceção dos aeronautas. Na prática, o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para realizar o serviço, informando qual será a jornada de trabalho, com pelo menos 03 (três) dias de antecedência, e o empregado terá 01 (um) dia para responder ao chamado, sendo que o silêncio será presumido como recusa do mesmo, não caracterizando ato de insubordinação. . (ACILBALC 2018, p.20)

Com a remuneração acontecendo apenas ao final de cada período de prestação de serviço, esta modalidade traz a opção de o empregador apenas remunerar quando precisa do serviço, e ainda, quando o serviço realmente lhe foi

prestado, não tendo a obrigação de pactuar com algum empregado o pagamento mensal por um serviço que só precisará esporadicamente.

Conforme parágrafos e incisos incluídos no artigo 4º da reforma trabalhista, entrou em vigor novas regras sobre o tempo na empresa ser considerado jornada de trabalho. O 2º parágrafo do 4º artigo e seus incisos estipulam a desconsideração de tempo de trabalho nos casos relatados:

Lei 13467/2017, artigo 4º,

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III – lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

Estas hipóteses livram o empregador de certos pagamentos que não foram acordados no contrato de trabalho. Claramente existem opiniões divergentes que discordam dessas novas estipulações, mas após a aprovação da lei, apesar de possíveis críticas, o empregador permanecerá livre de tais cobranças.

Devemos também se atentar ao fato de o tempo de transporte até a localidade onde é exercida a atividade do empregado não contar mais como jornada de trabalho. Esta mudança exclui a responsabilidade do empregador sob o empregado em casos de acidentes no percurso.

3.3 TRABALHO X MODERNIDADE

Em meio a diversas mudanças, uma novidade atrai os olhares dos empregadores visionários que pretendem alavancar suas empresas de acordo com os novos moldes da modernidade: o home office

Empresas como a Google, utilizam de recursos estimuladores como ambientes extremamente agradáveis para se trabalhar, como meio de inspiração para seus funcionários. Sendo uma empresa que necessita da produtividade de

seus empregados, utiliza de incomuns mecanismos para que o ambiente de trabalho seja um meio criativo de produção.

Mas equipar sua empresa e torna-la um ambiente agradável não tem sido a única forma de trabalho utilizada na modernidade. Hoje, o trabalho em casa tem se tornado uma pratica comum, e graças a sua popularidade, passou a existir a necessidade de uma regulamentação diferenciada daquela estipulada pela ex-presidente Dilma Rousseff, sancionada em 2011, que normatizava não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Para que a lei fosse compatível com a necessidade de regulamentação que o tipo de trabalho demanda, a reforma trabalhista estipulou, conforme artigo do site Jus Brasil: "tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa", Ian Varella, (VARELLA 2017, p. 3)

Mesmo a legislação trazendo estipulações que a grosso modo parecem prejudicar o empregador, como citado acima, este tipo de trabalho, se bem planejado e acordado entre as partes, pode ser um grande diferencial de crescimento em empresas que seguem uma linha de raciocínio moderno.

3.4 AÇÕES JUDICIAIS

As ações judiciais sofreram uma mudança muito importante quanto aos deveres da parte passiva. Antes o trabalhador que propunha a ação tinha o direito de faltar até 3 audiências, agora, o empregador deverá comparecer as audiência, e ainda arcará com as custas do processo, conhecidas como honorários de sucumbência, caso perca a ação.

Em artigo online, Ian Varrela entende,

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao

pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto. (VARELLA 2017 p. 30)

Dentre as inúmeras reformulações trazidas pelo legislador, às expostas acima são as que mais expressam mudanças pertinentes a vida prática do empregador.

O Direito do Trabalho sempre defendeu incessantemente o trabalhador. Mas, analisando a legislação como um todo, temos a impressão de que o legislador não se atentou a possibilidade de o empregado poder abusar dos muitos direitos que recebe.

Analisando os processos existentes nos tribunais de trabalho, não é difícil identificar casos onde o processo é utilizado como meio injusto de ganho de dinheiro por parte do empregado, pedindo ao judiciário indenizações com valores exorbitantes que não condizem com os motivos que fizeram a parte passiva mover o processo.

Uma das mudanças trazidas pela Reforma, em seu Título II, a partir do artigo 223-A, traz uma limitação a estas indenizações, quando o dano é de dano moral, fazendo com que tal banalização seja de certa forma contida.

A antiga CLT deixava os juízes decidirem livremente sobre os valores das indenizações de dano moral das ações trabalhistas. Hoje a Reforma Trabalhista trouxe um teto para os pedidos de indenização pleiteados pelo trabalhador: 50 vezes o valor do contrato do ofendido para ofensas graves.

Este teto traz uma segurança para a punibilidade do Estado, contendo alguns abusos, mas ainda garantindo uma indenização justa para os casos de real dano a moral do empregado.

Muitos doutrinadores entendem o direito como a ciência do “depende”, depende, porque cada posição doutrinária analisa cada caso sob uma ótica diferente. Por exemplo, um advogado de defesa analisa o caso sob a ótica de

absolvição de seu cliente, já a acusação, sob a ótica de comprovação e punição por parte do Estado.

Quando a ideia de flexibilização vem à mente, por trás, há sempre algo engessado, enrijecido, que necessita de ajustes. As normas trabalhistas foram construídas sob a ótica de defesa do trabalhador, e o relaxamento de tal norma se fez necessário, pois a oposição do empregador pouco foi colocada como uma figura passível de abusos, que também precisaria de defesa normativa.

3.5 DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA

O Direito do Trabalho dentre todas as Legislações, é o maior influenciador na economia de um país. As regras traçadas pela Lei são os moldes de atuação por onde a economia pode percorrer. Quando uma legislação restringe esses moldes, traçando regras severas e rígidas, a economia se engessa e dificulta o desenvolvimento.

Maiores fala sobre a necessidade de flexibilização vista pelos empresários:

Conseqüência disso, no âmbito das relações de trabalho, é o surgimento, inicialmente, da teoria da flexibilização e, num segundo momento, da idéia de desregulamentação. Como explica Barbagelata, "é fácil atualmente constatar que os empresários e suas organizações já não se limitam a regatear e a tratar de minimizar o alcance dos dispositivos favoráveis aos trabalhadores, mas eles próprios agitam plataformas de reivindicações onde não se trata simplesmente de pôr freio às reformas, mas o que se postula é voltar atrás, flexibilizando ou mesmo suprimindo as garantias contidas na legislação trabalhista" (MAIOR 2018 p.2)

O autor apresenta como uma das razões do desemprego e da crítica dos empresários, a burocracia e encargos dos salários dos empregados, uma das vertentes que aos olhos de muitos deveria ser flexibilizada.

Para concretizar o objetivo de dismantelar a legislação trabalhista, a ideologia neoliberal procura impor a noção de que o direito do trabalho foi o causador da crise econômica, mais ou menos na mesma linha de pensamento de Malthus, segundo o qual os pobres são pobres por sua própria culpa⁵. Procura, também,

convencer-nos de que o alto custo da mão-de-obra, gerado pelas regras trabalhistas, foi o que causou o alto índice de desemprego. " (MAIOR 2018 p.3)

Logo após tal crítica, Souto explica que tal afirmação seria distorcida, não podendo culpar o Estado e seu excesso de normas pelos índices de desemprego. Mas este é um exemplo de apelo por parte do empregador, que observa dificuldades no mercado, e pede flexibilização.

A história de seu desenvolvimento, os princípios e normas norteadoras do Direito do Trabalho não trazem uma justificativa que explique o porquê específico de um Legislação sem flexibilizações. Talvez, de todas as vertentes estudadas a que mais justifique tal rigidez seja a primeira, já que historicamente o trabalho foi meio de extorsão, mesmo que de esforços físicos, e o Direito tenha tentado de alguma forma compensar o trabalhador. Não se pode negar que as mudanças trazidas pela Reforma eram necessárias, e que o equilíbrio das relações passou a ser mais observado, tratando os diferentes como iguais, e tornando mais possível ambas as partes terem acesso a um julgamento mais justo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito é representado pelo símbolo de uma balança, que faz referência à justiça e o ao equilíbrio. Até mesmo no Direito Penal, onde existem sanções para aqueles que vão contra o ordenamento jurídico, existe o equilíbrio, onde o que importa não é somente a punição, mas um julgamento justo. Atenuantes e casos de diminuição de pena, são exemplos de formas de equilíbrio impostas pela própria Lei Penal.

Na vida pratica, quando se observam as razões que levam muitos trabalhadores ao judiciário, nem sempre é pela justiça. Assim como muitos “patrões” são conhecidos pela forma quase ditadora de chefiar, muitas vezes empregados também agem de má-fé.

Analisando acordos e sentenças no Direito do Trabalho, fica claro que muitas decisões são favoráveis aos empregados, e que raras são às vezes onde os empregadores têm os direitos guardados e protegidos.

Quando olhamos este ponto, observamos certa banalização do Direito do Trabalho, e podemos concluir que a justiça se torna falha, não fazendo seu papel e perdendo o equilíbrio.

Juntamente com a balança, a figura de uma mulher de olhos vendados também representa o Direito, imparcial, que não olha a quem, e não pende para nenhum lado. Inflexível, a Lei Trabalhista sempre pendeu ao lado considerado mais fraco.

Obviamente o Direito trata as partes como iguais, nivelando suas diferenças, mas o ponto em debate diz respeito a rigidez que impossibilita, muitas vezes, até mesmo a evolução do próprio trabalho. Devemos ter em mente que o Direito deve zelar e proteger bens maiores, mas nunca afasta-los do desenvolvimento. Também é preciso se atentar ao fato de que quando uma Lei ou um Direito versa ou toma decisões reinteradas somente trazendo a possibilidade de uma parte se vitimizar, esta Lei perde sua função, e contraria os princípios do Direito.

A Reforma Trabalhista divide opiniões, favoráveis ou contrarias doutrinadores ainda estudam os principais pontos das mudanças para saberem os reais benefícios

na vida prática. No que diz respeito ao ponto de vista estudado, a flexibilização do Direito do Trabalho na rigidez de algumas regras ao empregador foi extremamente necessária.

O presente trabalho apresentou um estudo sobre a história, princípios e normas norteadoras do Direito do Trabalho para trazer uma ampla compreensão dos caminhos percorridos por esse ramo do Direito, e entender os motivos que tornaram esta Lei tão forte dentro de todo o ordenamento jurídico.

Independente das críticas estudadas, não se pode negar a força da norma Trabalhista. O Direito do Trabalho é um ramo do ordenamento jurídico muito rico, e é o responsável pela ordem de uma das fontes de evolução mais importantes da vida humana. Sem trabalho, o homem não teria chegado os níveis de desenvolvimento avançados, em todas as áreas que nos deparamos hoje. Assim como todas as fontes de desenvolvimento, o Direito acompanha a evolução da coletividade, se moldando e adaptando aos padrões de vida atuais de cada sociedade. Essa afirmação justifica a necessidade da Reforma Trabalhista estudada e acima de tudo, trás a certeza de que independente das críticas, ela contribui para o avanço do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 10 mai 2017.

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 21 mai 2017.

_____, Vade Mecum. Editora Saraiva. Ed. 21º. Brasil, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GALLART FOLCH, Alejandro. *Derecho español del trabajo*. Barcelona: Labor, 1936.

INOCENCIO, Galvão Telles. INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO. São Paulo, Coimbra, 2001.

LUCA, Guilherme Domingos de. Flexibilização do contrato de trabalho e crise econômica: Análise do papel da internet nas relações juslaborais. Curitiba: CRV, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores. Disponível em: < <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 16 junho 2018.

_____, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. Análise do Projeto de Reforma Trabalhista. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 16 junho 2018.

_____, Jorge Luiz Souto. DIREITO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. - Um Contraponto à Teoria da Flexibilização. São Paulo, Brasiliense, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

_____, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Flexibilização do horário de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. A MATRIZ IDEOLÓGICA DA CLT. São Paulo, 1945.

SEIXAS, Xosé M. Nunez. FACISMO, GUERRA E MEMORIA: OLHARES IBERICOS E EUROPEUS. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016.

SOUTO, Jorge Luiz ; SEVERO, Valdete Souto. Análise do Projeto de Reforma Trabalhista. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 1 jul 2018.

VASCONCELLOS JUNIOR, Antonio. A flexibilização do direito do trabalho à luz da Constituição Federal. Birigui: Boreal, 2009.

VARELLA, Ian Ganciar. Os 22 pontos da Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://ianvarella.jusbrasil.com.br/noticias/477447889/os-22-pontos-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 jun 2018