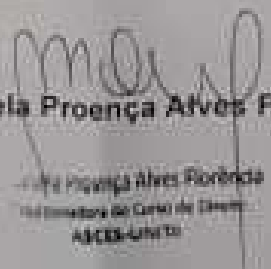


**PARECER****ALUNA: LARISSA DA SILVA FERREIRA****TEMA: REFORMA TRABALHISTA: Análise sob os aspectos da flexibilização de direitos, vulnerabilidade jurídica e prevalência do negociado sobre o legislado.**

Trata-se de artigo com tema bastante atual, haja vista o contexto ainda polêmico da reforma trabalhista, o qual, em meu entendimento, contempla as regras institucionais e da ABNT para aprovação, por esta razão, autorizo o seu encaminhamento à banca julgadora, opinando, desde já, pela aprovação.

Destaco, por fim, que a aluna foi bastante dedicada e comprometida durante as orientações.

Caruaru, 03/03/2020

Prof. Msc. **Marcela Proença Alves Florêncio**  
Marcela Proença Alves Florêncio  
Coordenadora do Curso de Direito  
ASCES-UNITA

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO ELETRÔNICA NA BIBLIOTECA DIGITAL / REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA ASCES - UNITA

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, de acordo com a Lei n. 9610/98, autorizo a **ASCES-UNITA**, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, em meio eletrônico na Rede Mundial de Computadores, no formato especificado, para fins de leitura, impressão e/ou *download* pela *Internet*, o TCC especificado abaixo, a título de divulgação dos **Trabalhos de Conclusão da graduação em Direito**, a partir desta data e por prazo indeterminado. Destaque-se, que as informações e opiniões expostas no trabalho são de inteira responsabilidade do autor.

1. Identificação do material bibliográfico: **TCC (TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO)**

2. Título/Tema:

**REFORMA TRABALHISTA: análise sob os aspectos da flexibilização de direitos, vulnerabilidade jurídica e prevalência do negociado sobre o legislado.**

3. Identificação (Nome legível) do Autor/Aluno: Larissa da Silva Ferreira

4. Informações de acesso ao documento: **Liberação para disponibilização na Íntegra, (X) SIM ( ) NÃO**

Assinatura do Autor/Aluno: Larissa da Silva Ferreira

Caruaru, 22 de junho de 2020.

<sup>1</sup> ~~Texto (PDF); Imagem (JPG ou GIF); Som (WAV, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPG, AVI, QT); Outros.~~

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA

(ASCES/UNITA)

BACHARELADO EM DIREITO

LARISSA DA SILVA FERREIRA

**REFORMA TRABALHISTA: análise sob os aspectos da  
flexibilização de direitos, vulnerabilidade jurídica e prevalência do  
negociado sobre o legislado.**

CARUARU

2020

LARISSA DA SILVA FERREIRA

**REFORMA TRABALHISTA: análise sob os aspectos da flexibilização de direitos, vulnerabilidade jurídica e prevalência do negociado sobre o legislado.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES-UNITA), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito. Orientadora: Prof. Msc. Marcela Proença Alves Florêncio.

CARUARU

2020

## BANCA EXAMINADORA

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

---

Presidente: Prof. Msc. Marcela Proença Alves Florêncio

---

Primeiro Avaliador: Prof.

---

Segundo Avaliador: Prof.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO .....	7
1 UM PANORAMA DO ANTES E DEPOIS .....	8
2 AS REGRAS DE PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	14
3 AS CONSEQUÊNCIA DA FÉLIXBILIZAÇÃO DE DIREITOS FRENTE À HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	21
REFERÊNCIAS.....	22

## RESUMO

O presente trabalho analisa a autonomia de vontade no direito do trabalho em detrimento à vulnerabilidade do empregado após a reforma trabalhista, advinda da Lei nº 13.467 de 2017, aprovada pelo Congresso Nacional, em um cenário de crise social, política e econômica. Tendo como principal influência as pressões exercidas por setores empresariais, que afirmavam que a rigidez das leis trabalhistas e o fato de a sociedade brasileira ter evoluído após o ano de 1943, quando Vargas sancionou a Consolidação das Leis Trabalhistas, faziam com que alterações precisassem ser feitas. Este artigo buscou analisar de forma geral a opinião dos que defenderam e dos que se opuseram. Para melhor análise do tema, refletiu-se sobre o novo princípio da prevalência do negociado sobre o legislado além de discutir as consequências da flexibilização de direitos frente à hipossuficiência do empregado na relação de emprego, traçando os possíveis pontos negativos e positivos nessa mudança legislativa. Em relação ao percurso metodológico, resulta de uma pesquisa bibliográfica e documental, devido à utilização de artigos e documentos para a sua construção, feita a partir do método dedutivo, pretendendo ter uma melhor compreensão do tema. Conclui-se com o estudo que a Reforma Trabalhista alcançou um dos objetivos esperados pelos que a defendiam: garantir maior autonomia nas relações de emprego. Porém, em contrapartida, fez com que essas relações ao se tornarem menos rígidas, paralelamente, tenham comprometido a segurança das partes e de forma ainda maior, os empregados.

Palavras-Chaves: empregado; reforma; vulnerabilidade; autonomia; direitos.

## **ABSTRACT**

The present work analyzes the autonomy of will in the right of work to the detriment of the vulnerability of the employee after the labor reform, coming from Law No. 13,467 of 2017, approved by the National Congress, in a scenario of social, political and economic crisis. Having as main influence the pressures exerted by business sectors, that stated that the rigidity of labor laws and the fact that Brazilian society evolved after 1943, when Vargas sanctioned the Consolidation of Labor Laws, they caused changes to need to be made. This work sought to analyze in general the opinion of those who defended and those who opposed it. For a better analysis of the subject, it was reflected on the new principle of the prevalence of negotiated on the in in addition to discussing the consequences of easing rights in the face of employee hypossumscience in the employment relationship, tracing what can be had as negative and positive points in this legislative change. It is concluded with the study that labor reform achieved one of the objectives expected by those who defended it: ensuring greater autonomy in employment relations. However, on the other hand, it made these relationships by becoming less rigid, at the same time, have compromised the safety of the parties and even greaterly, employees.

Key words: employee; remodeling; vulnerability; autonomy; rights.



## INTRODUÇÃO

Muitas são as mudanças que ocorrem na sociedade e na legislação brasileira ao longo dos anos, entre as quais, citamos e estudamos neste artigo, a reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso Nacional, em 2017. A Lei 13.467 foi um marco importante para o país, uma vez que traça consideráveis mudanças nas relações entre empregado, empregador e os sindicatos.

A Reforma Trabalhista teve suas discussões retomadas em 2015, pois, foi nos anos 1990, com os mesmos argumentos, que as discussões acerca do tema foram iniciadas. A contextualização da Reforma se deu quando o Brasil encontrava-se em um cenário de fragilidade, por enfrentar uma profunda crise financeira, instabilidade política devido ao impeachment, taxa de desemprego acentuada e uma expressiva pressão por parte do empresariado, que buscava flexibilizações das relações de trabalho, que entre tantos argumentos, o principal era de que a rigurosidade das leis não acompanhava a modernização que acontece no país.

Sabe-se que qualquer proposta de reforma traz consigo uma série de inquietações de todos os tipos, inclusive muita resistência por parte de algumas pessoas, principalmente quando essa proposta vem à tona em meio a grandes crises econômica, política e social e foi assim que se deu promulgação da Lei 13.467.

Este trabalho justifica-se por proporcionar uma discussão a respeito das consequências da reforma trabalhista para todas as partes envolvidas, sem visar apontar necessariamente o certo e o errado, mas sim, proporcionar algumas reflexões de como essas mudanças repercutem na legislação brasileira e nas novas dinâmicas do mercado de trabalho, seja para os empregadores, os empregados, os sindicatos ou os desempregados.

A partir de uma pesquisa bibliográfica e documental, o presente trabalho teve como objetivo geral analisar a autonomia de vontade no direito do trabalho em detrimento à vulnerabilidade do empregado após a reforma trabalhista. Para isso, buscou-se desenvolver tendo como base referenciais teóricos, os seguintes objetivos: 1. A contextualização da Reforma, através de uma análise do antes e depois, 2. Refletir sobre o novo princípio da prevalência do negociado sobre o legislado; e por fim, 2. Verificar as consequências acerca da vulnerabilidade do

empregado devido a sua hipossuficiência após a flexibilização de direitos trazida pela reforma trabalhista.

Ademais, buscou-se a discussão sobre a problemática: há maior autonomia nas relações trabalhistas ou maior insegurança jurídica do empregado? Buscando entender se existe verdadeira autonomia numa relação desigual como é a do empregado e do empregador, uma vez que uma parte está vulnerável a outra.

## **1 Reforma trabalhista: Um panorama do antes e depois sob a perspectiva do Empregado e Empregador.**

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada em 1º de maio de 1943, apesar de partir de uma discussão iniciada desde a abolição da escravidão. Nasceu em um cenário Brasileiro de movimentos sociais operários, de greves e mobilizações nas grandes cidades, tendo o seu surgimento baseado em discussões trabalhistas que visavam unificar as legislações esparsas que existiam naquela época referentes ao tema Trabalho.

No plano internacional, as discussões naquela época giravam em torno da Revolução Industrial que fazia surgir na Europa um forte movimento operário, consequência de uma era de desemprego crescente devido à mecanização e a crise social frente à discussão de trabalho versus o capital, que também influenciou o nascimento da CLT.

É na Era Vargas, em 1930, que a reivindicação dos movimentos operários nas ruas é levada a cabo. A CLT é um marco histórico da relação de capital versus trabalho no Brasil, pois, estabelece direitos mínimos para que os trabalhadores pudessem garantir sua sobrevivência. Então a partir da Era Vargas se dá a construção da Justiça do Trabalho tomando por base a Constituição de 1934 e junto a isso, a CLT, em 1943.

No cenário atual, é imprescindível contextualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas como a conquista de um patamar civilizatório mínimo, que garante aos trabalhadores uma dignidade básica de vida de trabalho. Durante todos esses anos, a CLT foi a responsável por tirar diversos trabalhadores da miséria, reconhecer a sua importância é ser consciente que é a sua existência garante a proteção aos trabalhadores no combate a condições análogas à escravidão, através de seus instrumentos de fiscalização, pois, apesar da submissão do trabalhador como

escravo ser um crime previsto no Código Penal Brasileiro vigente, é a CLT que garante, por meio de suas fiscalizações a configuração de situações degradantes. A manutenção das suas normas regulamentadoras é indispensável para a segurança dos trabalhadores quanto aos seus direitos mínimos em diversos aspectos.

A Reforma Trabalhista apesar de não ser um debate novo, pois, retomou as mesmas bases da discussão ocorrida nos anos 1990, em que se defendia a reforma com os mesmos argumentos, a partir de 2015, momento em que o Brasil estava diante de uma profunda crise política e econômica, a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão. Foi encaminhada, finalmente, em 23 de dezembro de 2016 sob o governo Temer, em um momento de fragilidade política, social e econômica no país, e por isso, as discussões sobre a sua ocorrência preocupavam-se no desafio de que transformações, ora necessárias, ocorressem, ao mesmo tempo que os direitos dos trabalhadores previstos na CLT fossem mantidos em sua integralidade, sem esquecer dos desempregados, que também são afetados pelas mudanças.

Valendo-se do avanço das mobilizações sociais pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade para se contrapor aos governos do PT previa a diminuição da intervenção estatal, como pode ser observado no documento do PMDB (“Uma ponte para o Futuro”)<sup>22</sup>, que foi apresentado à sociedade com a finalidade de Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal. Nele há uma clara indicação de reduzir o tamanho do Estado, reduzir o gasto social, retirar direitos e diminuir a proteção social. O documento é uma forte demonstração das políticas do governo Temer, entre as quais já se previam as privatizações, a redução do gasto social, a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Esta última estava pouco detalhada, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo<sup>23</sup> e a prevalência do negociado sobre o legislado. (KREIN, 2018, p. 86)

A defesa da Reforma, tinha por justificativa, que a rigidez tornou-se incompatível com os tempos modernos, pois, depois de tantos anos, o país encontrava-se em um contexto completamente diferente, tanto em suas condições econômicas, quanto em suas questões políticas, estando a CLT, ultrapassada, o “excesso” de leis teria que dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (MARINHO, 2017, p.2).

De acordo com o parecer PL 6787/16, elaborado pela Comissão Especial da Reforma Trabalhista, as leis trabalhistas precisariam acompanhar o processo de modernização do país, possibilitando maior autonomia entre as partes para

acordarem, garantindo, assim, uma diminuição de demandas processuais ante à Justiça do Trabalho e uma consequente flexibilização da forma rígida que era a CLT vigente, oportunizando aos empregadores uma movimentação expressiva no mercado, o que garantiria mais empregos, sob o argumento presente do parecer de que,

A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.

(...)

Repita-se, não se busca com esse dispositivo reduzir direitos dos trabalhadores, mas apenas permitir que regras rígidas da CLT possam ser disciplinadas de forma mais razoável pelas partes, sem que haja o risco de serem invalidadas pelo Judiciário, contribuindo para uma maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Em suma, modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores. (MARINHO, 2017)

Sendo assim, acreditava-se que o excesso de leis era prejudicial, sendo importante assegurar a autonomia da vontade coletiva, que só seria alcançada de forma que as partes pudessem tratar das questões em que tinham interesse diretamente sem a tutela do Estado, assegurando assim, segurança jurídica, de impedir a ingerência dos tribunais nas relações de trabalho e de coibir o ativismo judicial.

De outro lado, segundo José Dari Krein (2018, p. 87), “as mudanças significam possibilitar um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis”. Ainda de acordo com o mesmo autor:

Com o impeachment, diversos setores empresariais passaram a defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações de trabalho. A contrarreforma trabalhista ganhou prioridade em relação à previdenciária (que continua em tramitação) por ser uma iniciativa legislativa infraconstitucional e, portanto, não precisar de quórum qualificado no Congresso Nacional. A sua tramitação foi muito veloz e se constituiu em uma estratégia do governo para ganhar apoio empresarial e do “mercado”, em um contexto no qual Temer sofre um profundo desgaste com os casos de corrupção e não consegue entregar as promessas de resolução dos problemas econômicos do país. (2018, p. 86)

A opinião contrária a reforma foi pautada, principalmente, na ideia de que “os direitos trabalhistas e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados, por ser um erro associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho” (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 4) acreditando no oposto, que as relações de empregos seriam prejudicadas, e ainda que

Trata-se de um discurso perverso, que facilita a aceitação do combate aos direitos universais e dificulta a oposição às propostas neoliberais. Em primeiro lugar, ele traz implícita a tese de que a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade é dos trabalhadores protegidos pela legislação.

(...)

Apesar de reformas iguais ou similares terem provocado em outros países aumento do desemprego e da desigualdade, com efeitos nefastos à organização dos trabalhadores, os que a defendem continuam a insistir na “quebra” da alegada rigidez para que o emprego se amplie, apontando para o encontro das vontades individuais como espaço normativo privilegiado. São cantos de sereia, que insistem em caminhos que já se mostraram desastrosos no final do século XIX e início do XX. A reforma atende aos interesses (econômicos e financeiros) dos que desejam eliminar quaisquer obstáculos ao “livre” trânsito de um capitalismo “sem peias”. (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 22-23)

Os anseios dos empregadores, ora empresários, acerca da Reforma, eram predominantemente econômicos, justificando que a maneira em que as leis trabalhistas eram apresentadas, geravam como consequência um evidente prejuízo, devido aos encargos do trabalho e a burocracia trabalhista.

De acordo com os empresários, o descompasso entre o crescimento da produtividade e dos salários é incompatível com o padrão de retomada da atividade econômica e do emprego. Em 24 conformidade com esse raciocínio, o desemprego se deve à ausência de mecanismos regulatórios que possibilitem maior flexibilidade nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho. (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 23)

De acordo com o que acredita Valter Uzzo (2017), “a reforma não é, por si só, garantia de que empregos sejam gerados, pois isso apenas o desenvolvimento econômico poderá resolver (enganosa e cavilosamente existe a pregação de que as normas trabalhistas são as culpadas pelo desemprego)”, porém, acreditava que,

Poderá dar alguma contribuição significativa nessa direção. Portanto, a reforma do Direito do Trabalho, sob o ponto de vista de fator de

geração de emprego, surge como dependente do desenvolvimento econômico. Há uma inter-relação entre os dois, uma reforma do Direito do Trabalho poderá ter alguma significância, mas não terá o papel essencial na geração de emprego. E foi assim, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, que o Brasil esteve diante das mais profundas transformações referentes às relações trabalhista nos últimos 76 anos, desde a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). (UZZO, 2017)

Entretanto, de acordo com análise realizada pelo noticiário do Tribunal Superior do Trabalho - TST, um ano após a vigência da Reforma Trabalhista, as mudanças possíveis de serem observadas foram apenas diminuição no volume de novas ações, redução do estoque da Justiça do Trabalho e alterações relativas a aspectos processuais.

Até o momento, o principal impacto é a redução do número de reclamações trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos. Paralelamente, houve um aumento de produtividade”, afirma o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro Brito Pereira. (...)

Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas. (Informativo TST, 2018)

A redução dessas demandas trabalhistas não é argumento suficiente para assegurar que houve, pois, uma diminuição das ilegalidades contra os trabalhadores. O que deve ser analisado, na realidade, são as alterações que a Reforma trouxe consigo quanto ao acesso do trabalhador à Justiça. Visto que, a novidade trazida no que tange as demandas processuais na Justiça do Trabalho é a possibilidade de arcar com custos do processo, incluindo honorários de sucumbência, matéria esta, inclusive, que ainda encontra-se em pauta na Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº5.766, atinente à gratuidade de justiça.

Sendo assim, esse é um ponto da Reforma passível das mais diversas discussões, considerando que na opinião de quem defende ser uma mudança positiva, como o presidente do TST, Ministro Brito Pereira, as alterações fizeram com que as pessoas estejam mais sensatas, conforme relata em entrevista à BBC News Brasil, acrescentando ainda que:

As reclamações trabalhistas já não vêm mais com aqueles pedidos de A a Z, como a gente costumava falar aqui: pedidos que

sabidamente não eram procedentes ou não tinham pertinência com a reclamação, mas incluíam ali porque, se fossem julgados improcedentes, o reclamante não pagaria honorários advocatícios", afirmou. (BBC NEWS, 2019)

Porém na opinião de quem discorda, como o Dr. Paulo Vieira, procurador Regional do Trabalho e Coordenador nacional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, em seu parecer, divulgado pela Agência Senado, em quinze de maio de 2018, há uma evidente necessidade de uma análise cautelosa quanto a essa alteração,

A redução de processos distribuídos no judiciário é objetivo de qualquer país civilizado, porém só pode ser alcançado uma vez que a evolução social atinja tal ponto em que cumprir a lei seja espontâneo e não mais coercitivo, contudo, restringir o acesso à justiça pautado em poder aquisitivo constitui-se um retrocesso social. (AGÊNCIA SENADO, 2018)

Conforme o mencionado, essa redução pode significar, na realidade, uma restrição do acesso do trabalhador à Justiça, considerando, paralelamente, que as novas formas de contratação e a flexibilização de jornadas de trabalho, agora legitimadas, trazem consigo impactos diretos e negativos ao trabalhador.

Como bem pontua a pesquisadora Marilene Teixeira, em uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas (Cesit/Unicamp), “o poder de negociação sobre direitos antes indisponíveis, assim sendo, torna-se consideravelmente um redutor no poder de reivindicação do obreiro, por medo da demissão em um quadro de crise econômica onde o desemprego é emergente” (ANELLI e SANTAREM, 2019, p. 9).

Nessa mesma perspectiva, é sobre o que opina o Ministério Público do Trabalho - MPT, que acredita que apesar de o volume de novas ações terem caído após a reforma, existe uma grande possibilidade de que a Justiça do Trabalho sofra no futuro um processo de crescimento em uma demanda muito maior, pois, de acordo com o Procurador-Geral do Trabalho, em entrevista à BBC News Brasil, Ronaldo Fleury,

As novas formas de contratação vão gerar, a médio e longo prazo, maior número de contestações, pensamos nós, com relação à legalidade desse movimento. Isso pode gerar um abarrotamento, um aumento da demanda na Justiça do Trabalho. (BBC NEWS, 2019)

Dessa maneira, é possível concluir que a Reforma Trabalhista não é um debate recente, e sua promulgação trouxe à tona discussões já iniciadas há anos e

com as mais diversas opiniões acerca do tema, tanto de quem contextualiza os seus impactos sob a ótica do empregado, quanto do empregador.

## **2 As regras de prevalência do negociado sobre o legislado: uma análise do art. 611-A.**

A possibilidade de negociação de direitos já existia no ordenamento jurídico brasileiro mesmo antes da Reforma acontecida em 2017, tendo como diferença que, antes existia a necessidade de que o negociado fosse benéfico ao empregado, e hoje, esse requisito não é mais imposto, sendo evidente que o Princípio da Norma Mais Benéfica foi mitigado, pois, hoje, não prevalece o que for mais benéfico, e sim o negociado.

Considerando, assim, a possibilidade de renúncia de direitos ou benefícios por parte da classe trabalhadora, gerando ainda, a presença do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, torna-se propício a total liberdade nas negociações coletivas de trabalho (CARVALHO, 2017), conforme dispõe o inserido artigo 611-A, da CLT.

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

- I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II – banco de horas anual;
- III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e a remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de 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 (BRASIL, 1943).

O referido artigo traz alterações sobre diversos pontos e trata, principalmente, sobre a flexibilização da jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e da remuneração (itens V, IX, XIV e XV). Alterações na rescisão do contrato de trabalho, inclui uma nova forma de contrato de trabalho, o Trabalho Intermitente,



assim como, garante em alguns de seus parágrafos a nova forma de prevalência do negociado sobre o legislado, evidenciando as novas limitações à Justiça do Trabalho quanto a análise dos acordos e convenções.

O primeiro parágrafo do Artigo 611-A estabelece essencialmente que não cabe à JT dispor sobre o conteúdo dos acordos, devendo ela apenas analisar sua conformidade aos elementos juridicamente formais. Da mesma forma, no § 2º, o legislador procura estabelecer que a ausência de contrapartidas pela retirada de direitos legais não deve ensejar a nulidade dos acordos por vício do negócio jurídico, evitando prática comum na JT atual que tende a anular convenções e acordos que apenas contenham cláusulas restritivas aos direitos dos trabalhadores. (CARVALHO, 2017, p. 83).

O artigo seguinte, qual seja o 611-B, discorre sobre os pontos que não podem ser objetos de negociação, sendo estes, direitos fundamentais garantidos ao cidadão constitucionalmente, tais como quantidade de dias de férias, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e licença-maternidade.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII -

proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Porém, o parágrafo primeiro do artigo 611-B, mais uma vez evidencia limitações à Justiça do Trabalho, nesse sentido, quanto à anulação de cláusulas de acordos coletivos que se refiram a jornadas excessivas, tendo como base os efeitos danosos que causaria à saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Art. 611-B, CLT... Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (BRASIL, 1943)

Os direitos trabalhistas foram evidentemente reduzidos frente a inserção do artigo 611-A, visto que direitos antes protegidos por serem previstos na Constituição Federal, começaram a ser tidos como direitos contratuais, deixando, pois, de ser levado em consideração a desigualdade existente na relação entre empregado e empregador.

A ideia favorável de defesa da Reforma, acreditava que a flexibilização das relações de trabalho se dá por meio das negociações coletivas, dessa maneira, através de normas autônomas, sem qualquer interferência do Estado, com isso, a redução de direitos, em especial a flexibilização da jornada, possibilitaria a contratação de mais trabalhadores com menor duração da etapa de trabalho, possibilitando ao empregado se ocupar em outro emprego ou se dedicar aos estudos. Ainda, com a redução dos salários e demais benefícios, haveria um excedente de capital para ser reinvestido no crescimento da empresa, com conseqüente criação de novos postos de trabalho, conforme se depreende a seguir:

Com a globalização da economia e com a ideologia neoliberal em curso, as normas de proteção do trabalhador vêm sendo consideradas economicamente “pesadas” e “inflexíveis”; fator que, segundo os empresários, aumenta o “custo” da produção, inviabilizando a competitividade das empresas e a própria manutenção de postos formais de trabalho, dada a suposta “alta” carga tributária e para-fiscal. (KRIEGER e HASSON, 2014).

De outro lado, a opinião daqueles que eram contra a reforma, defendiam que a superação de uma crise econômica estrutural não pode se basear na redução de direitos sociais, sejam trabalhistas, previdenciários ou da saúde, sob o perigo de penalizar ainda mais as classes mais pobres da sociedade. À exemplo de Jorge Luiz Souto Maior, que juntamente com outros doutrinadores, juristas e advogados, publicaram o manifesto “Contra Oportunismos e em Defesa do Direito Social”, em que rechaça a necessidade de reforma trabalhista.

Neste aspecto, há de se reconhecer que a superação de uma crise econômica estrutural requer sacrifícios de cima para baixo e não de baixo para cima. Não se promove uma sociedade, salvando empresas e deixando pessoas à beira da fome. Se há um problema na conjuntura econômica, que atinge a todos indistintamente, e não apenas a uma ou outra empresa, é necessário, então, o sacrifício conjunto, começando pelos próprios empresários e passando por diversos outros setores da sociedade (profissionais liberais, servidores públicos, senadores, deputados, prefeitos, governadores, juízes etc). É impensável que se busque a solução de problemas econômicos estruturais do país com o sacrifício apenas de trabalhadores cujo salário já está entre os mais baixos do mundo. (MAIOR, 2015)

Nesse sentido, é válido considerar que a crise econômica não é, por si só, a causa do desemprego no Brasil. A baixa qualificação profissional dos trabalhadores influencia diretamente, uma vez que não possuem formação educacional e técnica, gerando por consequência a falta de candidatos para ocupar os cargos com exigência de maior capacitação e ainda os coloca em uma situação mais vulnerável perante os empregadores.

Ademais, as limitações impostas à Justiça do Trabalho, inibem diretamente o acesso do empregado à justiça, pois, os pontos que antes poderiam ser questionados, agora devem ser suportados pelo empregado.

A prevalência do negociado sobre o legislado inverte a lógica do direito do trabalho. Apesar de várias reformas que ocorreram nos mais diversos ordenamentos jurídicos no âmbito da negociação coletiva, é possível dizer que a brasileira é a que propõe essa radical inversão, pois nos demais ordenamentos busca-se maior descentralização e o reforço do acordo por empresa (GUAMÁN HERNÁNDEZ y ILLUECA BALLESTER, 2012).

Nesse sentido, vale ressaltar que falar de negociação quando uma das partes é hipossuficiente é um assunto que precisa ser analisado com muita cautela. Pois, na prática, a prevalência do negociado sobre o legislado pode não ser tão benéfica ao trabalhador, visto que, no mundo capitalista, bem sabemos que quem não é detentor de poder econômico acaba condicionado a estar em uma posição vulnerável diante de quem é acrescido financeiramente.

### **3 As consequências da flexibilização de direitos frente à hipossuficiência do Empregado na relação de emprego.**

A razão fundamental para a existência do Direito do Trabalho é o reconhecimento da desigualdade entre o empregado e o empregador. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, “*caput*”, dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, contudo, como muito bem pondera o jurista Ruy Barbosa, “a regra de igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam” (BARBOSA, 1999, p. 26).

Dessa maneira, a legislação trabalhista, através de seus princípios, tem o objetivo de equilibrar a relação entre as partes negociantes e garantir ao empregado proteção de seus direitos e dignidade no trabalho. Através disso, o Direito do Trabalho visa criar uma espécie de balança que garanta condições reais de igualdade entre as partes. É justamente sobre isso o que trata o jurista Arnaldo Sussekind (2010, p. 75),

O Direito do Trabalho é um direito especial, que se distingue do direito comum, principalmente porque, enquanto o segundo supõe a igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades.

Como dito anteriormente, o cenário atual pós-reforma trabalhista, trouxe a possibilidade de negociação de direitos sob uma nova perspectiva, visto que não mais existe a necessidade de respeito ao “princípio da norma mais benéfica”, possibilitando que a nova lei revogue o princípio da norma mais favorável e estabeleça uma nova hierarquia de fonte normativa do direito do trabalho, pela ordem de preponderância: o contrato individual de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e a lei.

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num

propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2015, p. 83)

Além disso, o princípio da ultratividade, que garantia a continuidade das normas pactuadas em acordos e convenções mesmo após o fim de sua vigência, até a assinatura de um novo acordo, também foi revogado. A eliminação desse mecanismo desvaloriza o que foi conquistado pelo sindicato em uma negociação coletiva anterior e expõe os trabalhadores à desproteção e ao risco de retrocessos.

A flexibilização das leis trabalhistas surge com a ideia de diminuição da taxa de desemprego e de exclusão social, fazendo ser criada uma situação que precisa ser avaliada com muito cuidado, visto que, o trabalhador não pode estar, de forma alguma, pressionado a ter que escolher abrir mão de sua dignidade e direitos em virtude de suas necessidades e responsabilidades.

O Dicionário Aurélio conceitua a palavra flexibilização como “qualidade daquilo que é flexível, elasticidade, destreza, agilidade, flexão, facilidade de ser manejado, maleabilidade, entre outros”. Nessa esteira, tratar da flexibilidade das leis trabalhistas, é contrapor a rigidez do Direito do Trabalho, pois, abre-se espaço a uma discussão de possível favorecimento aos empregadores, com a justificativa de solucionar a sobrevivência da empresa e manter o emprego do cidadão, através de redução das garantias trabalhistas, colocando direitos adquiridos pelos trabalhadores em risco.

O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe. É um golpe contra a democracia entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos. No Brasil, historicamente, as lutas por direitos levam à radicalização autoritária das forças conservadoras. Por isso, é o tema dos direitos que está no cerne dos movimentos de ruptura institucional, formalizada no golpe de 2016. Tudo isso constitui um assalto à história. (GALVÃO *et al.*, 2017, p. 23)

De outro lado, a ideia de tornar as normas trabalhistas mais maleáveis, também é valorizada e tida como avanço nas relações contratuais, pois, acredita-se que através da flexibilização o cenário econômico passaria por grandes avanços,

como a diminuição do número de desemprego, visto que, fortaleceria o negociado sobre o legislado, dando poder para as relações entre empregador e empregado, nas quais fariam acordos favoráveis para ambos.

Para Sérgio Pinto Martins (2000, p. 25), “a flexibilização é um conjunto de regras que criam mecanismos para compatibilizar as mudanças econômicas, tecnológicas, políticas e sociais existentes na relação entre capital e trabalho”. É o mesmo entendimento partilhado por Orlando Teixeira da Costa (1991, p. 138), para ele “a flexibilização laboral é a possibilidade de transigir no uso do princípio tutelar trabalhista”, sendo assim, um meio de compatibilizar os interesses pela necessidade de ajustes rápidos e inadiáveis.

Certamente é importante adaptar ao mercado flexibilizado, o contrato e as relações de trabalho, para que o Estado não fique às margens do desenvolvimento mundial. Contudo, é necessária a discussão sobre a livre iniciativa do mercado para regular as relações trabalhistas, evitando um retrocesso aos direitos adquiridos sob exploração humana como instrumento de produção capitalista.

Como bem defende o jurista Arnaldo Süssekind (1999, p. 34), “a existência de normas gerais estatais que definam um patamar mínimo de direitos a serem obrigatoriamente respeitados”, pois, diante da realidade atual, onde o desemprego, a miséria, os salários baixos e o subemprego predominam, é delicado falar em livre negociação e em igualdade das partes, quando um dos sujeitos do contrato está enfraquecido e se sentindo ameaçado, sem possibilidade de tratar por igual.

Ademais, é essencial tratar que ao mesmo tempo que a reforma privilegia a negociação entre as partes, enfraqueceu o movimento sindical ao acabar com a contribuição que antes era obrigatória pela CLT e agora tornou-se opcional. Motivo esse, de comemoração para os trabalhadores mas objeto de grande preocupação para as entidades sindicais, uma vez que enfraquece a ação sindical no seu embate contra as empresas, fortalecendo a própria intenção da lei que advoga, canhestamente, o “negociado prevalecendo sobre o legislado”.

A capacidade de se estabelecer direitos por meio da negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o aprofundamento da fragmentação dos trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as

possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz. A situação se agrava à medida que a nova lei inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (Art. 620), o que estimula um processo de descentralização das relações de trabalho e deixa os trabalhadores ainda mais divididos e expostos ao poder discricionário das empresas.

(...)

Ou seja, joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico. (GALVÃO *et al.*, 2017, p.57 e 58)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o referencial teórico estudado, percebemos que as enormes mudanças no ordenamento jurídico ocorridas a partir da Lei 13.467/2017, trouxeram vários questionamentos e reflexões acerca das relações trabalhistas. Entre as mudanças mais importantes, houve a prevalência do negociado sobre o legislado, o que permite a redução de vários direitos trabalhistas através da negociação coletiva.

Vale salientar que embora a negociação coletiva tenha sido criada com o intuito de pacificar as relações, na prática, há uma certa desigualdade entre as partes, uma vez que o empregado é a parte hipossuficiente da relação e muitos sindicatos na atual conjuntura brasileira não estão fortalecidos o suficiente para garantirem os direitos daqueles que representam, inclusive, com o fim da obrigatoriedade sindical, a situação pode ficar ainda pior.

Sujeitar o trabalhador às oscilações da atividade econômica, e converter a ideia de segurança jurídica das empresas em uma total insegurança para os trabalhadores e a conseqüente ampliação da vulnerabilidade, através da dificuldade da efetivação dos direitos e com a fragilização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Defende-se uma concepção de “justiça social” baseada na retirada de direitos, de modo a tornar a precariedade a regra e a instabilidade a forma padrão de inserção no mercado de trabalho.

É indispensável ver o trabalhador através da ótica humanista do Direito e não colocá-lo à condição de plena mercadoria, e essa é indiscutivelmente carregada nas propostas flexibilizadoras, pois, mesmo considerando que nessas negociações se tenha a participação dos sindicatos, existe sem sombra de dúvidas uma maior vulnerabilidade do empregado frente ao empregador uma vez que esse, acabará por aceitar as condições desfavoráveis impostas por temor ao desemprego ainda que esteja sujeito a não receber salários e/ou condições para ter uma vida digna.

A tendência é que as barganhas coletivas reduzam a proteção social e retirem direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para desestruturar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro. Por essa razão, é possível concluir que às mudanças advindas com a Reforma Trabalhista trouxeram consigo, evidentemente, uma maior insegurança jurídica ao empregado.

## REFERÊNCIAS

ANELLI, João M. G. e SANTAREM, Vinícius. **O princípio da proteção e a reforma trabalhista**. Disponível em: <[http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/13Wylt9r1Y02SUm\\_2019-2-28-14-43-58.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/13Wylt9r1Y02SUm_2019-2-28-14-43-58.pdf)> Acesso em 15/09/2019.

Agência Senado. **Reforma Trabalhista gera desemprego e impede acesso à justiça, dizem debatedores**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/14/reforma-trabalhista-gera-desemprego-e-impede-acesso-a-justica-dizem-debatedores>> Acesso em 15/09/2019.

BARBOSA, Ruy. **Oração aos Moços**. Disponível em <[http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/ruibarbosa/FCRB\\_RuiBarbosa\\_Oracao\\_aos\\_mocos.pdf](http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/ruibarbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf)> Acesso em: 13/11/2019.

BBC NEWS. **Reforma trabalhista reduz processos e muda vida de advogados: 'Fonte secou'**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48830450>> Acesso em 16/09/2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf)> Acesso em 30/08/2019.



GALVÃO et al. **Contribuição crítica a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[https://www.ael.ifch.unicamp.br/pf-ael/public-files/noticias/arquivos/dossie\\_cesit\\_-\\_contribuicao\\_critica\\_a\\_reforma\\_trabalhista.2017.pdf](https://www.ael.ifch.unicamp.br/pf-ael/public-files/noticias/arquivos/dossie_cesit_-_contribuicao_critica_a_reforma_trabalhista.2017.pdf)> Acesso em 07/09/2019.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración y ILLUECA BALLESTER, Héctor. **El huracán neoliberal**. Una reforma laboral contra el trabajo. Madrid, Sequitur, 2012.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20702018000100077](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077)> Acesso em 26/08/2019.

KRIEGER, Mariana Gusso e HASSON, Roland. **O Direito do Trabalho em Tempos de Crise**. Disponível em <[http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art\\_id=&categoria=Arbitragem](http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=&categoria=Arbitragem)> Acesso em: 15/10/2019.

LACAZ, Francisco. **A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232019000300680&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000300680&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)> Acesso em: 21/01/2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Contra Oportunismos e em Defesa do Direito Social – II**. Disponível em <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/contra-oportunismo-e-em-defesa-do-direito-social>> Acesso em: 15/10/2019.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017**. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.

MARINHO, Rogério. **Parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Disponível em <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)> Acesso em: 13/11/2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

PASTORE, José. **O futuro das relações do trabalho: Para onde o Brasil quer ir?** Fórum de Relações do Trabalho, Salvador, 08/06/2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3º Ed. São Paulo: LTR, 2000. Disponível em <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>> Acesso em: 13/11/2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TST. **Primeiro ano de Reforma trabalhista: efeitos**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445)> Acesso em 09/09/2019.

UZZO, Valter. **A Reforma Trabalhista necessária é possível**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000200013](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200013)> Acesso em 08/09/2019.

