

O AQUECIMENTO DA ECONOMIA E O PLENO EMPREGO GERADO PELA REFORMA TRABALHISTA: mitos e verdades

HEATING UP OF THE ECONOMY AND FULL EMPLOYMENT GENERATED BY LABOR REFORM: myths and truths

Helena Kugel Lazzarin*

Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior**

RESUMO: O presente artigo objetiva analisar o discurso utilizado para defender a necessidade de uma reforma na legislação laboral brasileira, que culminou na publicação da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada “reforma trabalhista”; os resultados alcançados após dois anos de vigência da referida lei; as principais alterações advindas da reforma; e, por fim, demonstrar a ofensa ao princípio da proteção que a nova lei representa. A pesquisa é de cunho bibliográfico e utiliza autores nacionais e internacionais, bem como leituras e pesquisas em livros, artigos de revistas, sites oficiais e legislação nacional e internacional.

* Advogada no Escritório Lazzarin Advogados Associados. Doutoranda em Direito na UNISINOS. Mestre em Direito pela UNISINOS. Bacharel em Direito e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Pesquisadora nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital: retrocesso social e avanços possíveis, vinculado à UFRGS/USP/CNPQ. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas PUCRS/CNPQ Estado, Processo e Sindicalismo. Integrante do Núcleo de Direitos Humanos da UNISINOS. Parecerista da Revista da AGU - Advocacia-Geral da União. Membro do Comitê de Ética em Pesquisa no Sistema de Saúde Mãe de Deus - CEP/SSMD. Professora Convidada dos Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da FEMARGS e da UNISINOS. Professora integrante do corpo docente do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da PUCRS. Autora de artigos científicos e de capítulos pertencentes a obras coletivas, bem como do livro “A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil”. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.

** Juiz do Trabalho, titular da 4ª Vara de Novo Hamburgo/RS. Vice-Presidente da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 4ª Região - AMATRA IV no biênio 2014/16. Especialista e Mestre em Direitos Fundamentais pela PUCRS. Professor convidado da PUC, UNISINOS, FEMARGS, UCS, FEEVALE e FMP dos Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Ex-professor da Faculdade de Direito da PUC. Autor de diversos artigos e capítulos publicados em periódicos nacionais e obras coletivas, bem como autor dos livros “A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” e “Processo do Trabalho: uma interpretação constitucional contemporânea a partir da teoria dos direitos fundamentais”. E-mail: rubensjunior0205@hotmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Reforma trabalhista. Princípio da proteção.

ABSTRACT: This article aims to analyze the discourse used to defend the need for a reform in Brazilian labor law, which culminated in the publication of Law No. 13,467, of 2017, the so-called “labor reform”; the results achieved after two years of the said law; the main changes resulting from the reform; and, finally, demonstrate the offense to the principle of protection that the new law represents. The research is of a bibliographic nature and uses national and international authors, as well as readings and research in books, magazine articles, official websites and national and international legislation.

KEYWORDS: Labor law. Labor reform. Protection principle.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Análise do discurso utilizado para justificar a reforma trabalhista; 3 Resultados alcançados após dois anos de vigência: a crise econômica de fato havia sido ocasionada pelo excesso de direitos laborais?; 4 Principais alterações proporcionadas pela Lei nº 13.467/2017; 5 A quebra do princípio da proteção; 6 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as consequências da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017), ou seja, as principais alterações legislativas e as mudanças sociais que ocorreram após sua entrada em vigor. Para isso, primeiramente, será analisado o discurso utilizado para fomentar a reforma da legislação laboral (e seus trâmites). Os resultados alcançados após dois anos de vigência da nova legislação serão explicitados, no sentido de comprovar que as suas justificativas não se concretizaram. Em um segundo momento, serão expostas as principais alterações advindas da reforma trabalhista, como a quitação anual, o trabalho intermitente, a tarifação do dano extrapatrimonial, alterações relativas à jornada de trabalho, entre outras. Por fim, tendo como base as considerações anteriores, a reforma será apresentada como uma ofensa ao princípio da proteção, princípio norteador do Direito do Trabalho.

2 ANÁLISE DO DISCURSO UTILIZADO PARA JUSTIFICAR A REFORMA TRABALHISTA

É possível afirmar que o processo de reforma da legislação laboral iniciou-se em junho de 2016, quando o governo passou a externar suas ideias relativas às reformas estruturais – especialmente quanto à previdência e à legislação trabalhista.

Nesse período, o então Ministro do Trabalho afirmou: “precisamos ter contrato de trabalho que explicita as regras mais claramente, a respeito dos direitos e garantias do trabalhador”. Para justificar, de forma indireta, a ampliação da terceirização, também afirmou que é preciso regulamentar “os serviços especializados” (como se algum serviço não o fosse). O então Ministro da Casa Civil, por sua vez, afirmou que “a década de 40, 46, ficou para trás há muito tempo” e que “essa questão do pactuado *versus* legislado, com sobreposição do pactuado sobre o legislado, isso é o mundo [...] diante da competitividade que se estabeleceu para se ter emprego” (SOUTO MAIOR, 2016).

O cenário passou a ser tão favorável ao setor econômico que, no mês seguinte, em julho de 2016, o então presidente da Confederação Nacional da Indústria afirmou, em uma entrevista:

Sobre as questões trabalhistas, nós vimos agora a França promovendo [uma reforma] sem enviar para o Congresso Nacional. O governo tomou a decisão. Nós, aqui no Brasil, temos [jornada de] 44 horas de trabalho semanal. As centrais sindicais tentam passar para 40. E a França, que tem 36 [horas semanais], passou para a possibilidade de até 80 horas [semanais] e até 12 horas diárias. [...] A razão disso é muito simples: a França perdeu competitividade na indústria e a França está revendo [a legislação trabalhista]. E nós temos de estar abertos a mudanças (MATOSO; ALEGRETTI, 2016).¹

Observa-se, portanto, que naquele momento iniciaram-se as manifestações públicas em defesa de uma “modernização” da legislação trabalhista, no sentido de flexibilizar direitos.

Outro fator que merece consideração com relação a esse período é a posição que o Supremo Tribunal Federal assumiu, como um “agente da reforma”. Em que pese o tribunal superior ter procurado manter inabalados os princípios do Direito do Trabalho (e a própria autoridade da Justiça do Trabalho), diversas foram as decisões que flexibilizaram direitos – as quais favoreceram, de certo modo, o discurso que defendia a necessidade de flexibilização da legislação laboral.²

¹ Salienta-se que Robson Braga equivocou-se ao falar da reforma trabalhista adotada na França. A reforma prevê jornada semanal de 60 horas, e não de 80, conforme referido. Ainda, a previsão é referente a casos excepcionais (MATOSO; ALEGRETTI, 2016).

² A título exemplificativo, citam-se os julgamentos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.842, através da qual o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Lei nº 11.901, de 2009, que estipula a jornada de trabalho de bombeiros civis em 12 horas para cada 36 horas de

Antes do projeto de reforma propriamente dito, outros Projetos de Lei foram apresentados ou movimentados, como foi o caso do Projeto de Lei nº 4.302/98, o qual rapidamente transformou-se na Lei nº 13.429, de 2017, sobre terceirização.

O próprio Projeto de Lei nº 6.787/2016, inicialmente, quando proposto, tinha apenas nove páginas e alterava sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, em apenas quatro meses³ transformou-se em um texto com 132 páginas, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (entre artigos e parágrafos), todos no mesmo sentido: de proteger os grandes conglomerados econômicos (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 23).

O substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016, em abril de 2017, foi aprovado na Câmara dos Deputados e, em maio de 2017, começou a tramitar no Senado, tornando-se o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

O discurso utilizado para defender a urgente reforma da Consolidação das Leis do Trabalho foi baseado, especialmente, em dois argumentos: melhora da economia nacional e redução do desemprego. Esses argumentos são evidenciados na própria justificativa do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, elaborada pelo relator, Deputado Roberto Marinho.

O combate ao desemprego é mencionado em diversas passagens da justificativa:

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade [...]. É com essa visão particular que vislumbramos a presente

descanso, com a limitação de jornada máxima de 36 horas semanais, contrariando a limitação de jornada estabelecida no artigo 7º da Constituição Federal; e o julgamento do Recurso Extraordinário nº 693.456, Tema 531, o qual declarou a constitucionalidade do desconto do salário nos dias de greve.

³ Se considerar, no entanto, que a tramitação teve início em 09 de fevereiro de 2017, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o então Deputado Rogério Marinho, o tempo é menor, em torno de dois meses.

modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real [...]. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores (BRASIL, 2016).

A crise econômica também é mencionada em diversas passagens da justificativa, assim como a necessidade de criar uma legislação favorável ao setor empresarial. Em um dos trechos, consta a afirmação: “o povo anseia por liberdade, anseia por emprego, deseja poder empreender com segurança”.

O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e tomadas pela desesperança [...]. 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. [...] Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. [...] Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e os trabalhadores submetidos ao trabalho informal (BRASIL, 2016).

Afirma, ainda, o relator: “Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia” (BRASIL, 2016).

Outros dois argumentos bastante utilizados para fomentar a flexibilização da legislação laboral, os quais foram também expressos na justificativa do projeto, são o intuito de proporcionar segurança jurídica à população e de reduzir o número de processos – julgado como excessivo – que tramita na Justiça do Trabalho.

Relativamente à segurança jurídica, consta na justificativa:

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho (BRASIL, 2016).

Sobre o número de processos existente na Justiça Especializada, assim registrou o relator Rogério Marinho:

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. [...] Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. [...] Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância [...] (BRASIL, 2016).

Quanto ao número de processos que tramita na Justiça do Trabalho, em sentido oposto à justificativa expressa pelo relator, o Conselho Nacional de Justiça (2016) aponta, em suas pesquisas, que a rescisão do contrato de trabalho e o inadimplemento de verbas rescisórias são os temas presentes no maior número de casos do Poder Judiciário. Os demais assuntos que aparecem com frequência são: seguro desemprego, remuneração, verbas indenizatórias, diferenças salariais e responsabilidade civil do empregador e/ou indenização por dano moral.

Destaca-se que o discurso adotado em prol da reforma trabalhista de 2017 – resumido na justificativa do projeto, conforme analisado – foi, em diversas ocasiões, corroborado por figuras importantes pertencentes ao âmbito jurídico-laboral. O então Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, referia, ao defender “para um Brasil maior, um Estado menor” (BRAGON, 2017):

Do jeito que está vamos aumentar o desemprego, então temos que fazer alguma coisa. [...] Se nós não resolvermos o problema trabalhista, se não tiver alguma coisa para reestruturar a nossa economia, podemos desestruturá-la a tal ponto que daí estaríamos caminhando para uma Venezuela (BRAGON, 2017).

Essa, entre outras falas públicas (incluindo de outros operadores do Direito do Trabalho), forneciam sustentação para que o projeto de flexibilização da legislação trabalhista prosseguisse.

A existência de deficiências técnicas foi reconhecida no Projeto, mas, para evitar que o documento fosse aprovado com emendas (o que implicaria o retorno à Câmara), constou no parecer a recomendação de que o Presidente da República, por meio de medidas provisórias, promovesse as alterações propostas (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 25). Diante disso, em junho de 2017, o Plenário do Senado aprovou, sob regime de urgência, o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, sem modificações. Na ocasião, cumpre mencionar, o Portal do Senado apresentava uma pesquisa (2017) na qual 172.168 pessoas se posicionaram contra o Projeto, e somente 16.791 a favor.

Em julho de 2017, o governo sancionou o Projeto de Lei, e foi publicada, então, a Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), a qual entrou em vigor em novembro do mesmo ano.

Trata-se, portanto, de um documento elaborado às pressas, direcionado, unicamente, para atender interesses exclusivos de um setor da sociedade.

Salienta-se que a reforma trabalhista de 2017 não seguiu, em seu trâmite, as orientações da Organização Internacional do Trabalho (2013), no que diz respeito ao necessário “diálogo social” para viabilizar a alteração da legislação trabalhista. A expressão “diálogo social” corresponde ao

[...] termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses

comuns nas políticas econômicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e econômico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2013), quando os interesses de diferentes segmentos da sociedade não são coincidentes, é consensual que

[...] as pessoas afetadas pelas decisões devem poder expressar as suas necessidades, participar nos processos de decisão e influenciar as decisões finais, para que os governos e outros decisores cheguem a um equilíbrio adequado de interesses. (ORGANIZAÇÃO, 2013).

Esse princípio social básico, como se pode verificar, não foi observado.

O resultado alcançado é uma reforma que altera todo o Direito do Trabalho como estratégia econômica – a nova lei é nitidamente estabelecida para suprimir direitos e consequentemente reduzir o custo do trabalho, para que este proporcione mais lucro ao setor empresarial.

3 RESULTADOS ALCANÇADOS APÓS DOIS ANOS DE VIGÊNCIA: a crise econômica de fato havia sido ocasionada pelo excesso de direitos laborais?

Importante explicitar que a reforma de 2017 não alcançou seus almejados objetivos.

No que diz respeito à segurança jurídica, evidenciou-se o contrário, na medida em que operadores jurídicos passaram a encontrar meios de fazer valer os princípios do Direito do Trabalho, utilizando-se de normas constitucionais e infraconstitucionais que se adequam a esses mesmos princípios, especialmente o princípio da proteção.

O grande número de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal também demonstra a insegurança jurídica ocasionada pela reforma trabalhista. Citam-se, a título exemplificativo: sobre questões que envolvem a contribuição sindical, as Ações de nº 5794, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850, 5865, 5885, 5887, 5888, 5892, 5859, 5900, 5912, 5913, 5923, e 5945; no que diz respeito ao depósito recursal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867; sobre as alterações relativas à indenização por dano moral, as Ações de nº 5870, 6050, 6069 e 6082; relativamente aos índices de atualização de débitos e depósitos trabalhistas, a Ação

Direta de Inconstitucionalidade nº 6021 (além das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59); as Ações de nº 5994 e 5766, sobre a jornada de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de descanso e sobre a justiça gratuita, respectivamente; sobre o trabalho da gestante em atividades consideradas insalubres, a Ação de nº 5938; as Ações de nº 5806, 5826, 5829 e 5950, todas sobre o trabalho intermitente; a Ação de nº 6002, no que diz respeito ao estabelecimento do valor do pedido na reclamação trabalhista; e, por fim, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142, referente ao artigo 477-A (ou seja, à não obrigatoriedade da autorização prévia da entidade sindical para efetivação de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas).

Desse modo, ao contrário do que se previu, a nova legislação não foi capaz de criar segurança jurídica.

A reforma de 2017 também não gerou novos empregos e não provocou melhoras na economia do país, ao contrário do que foi fortemente preconizado pelos seus defensores.

Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019) demonstram que a quantidade de desempregados aumentou entre 2017 e 2019: o número subiu de 2.832 milhões para 3.150 milhões de pessoas. A pesquisa aponta os dados do terceiro trimestre de cada ano, e considera como “desempregados” aqueles que têm dois anos ou mais de procura de trabalho.

O Instituto Brasileiro de Economia (2019), órgão pertencente à Fundação Getúlio Vargas, também apontou, em novembro de 2019, que a informalidade no mercado de trabalho atingiu um número recorde: 38,8 milhões de trabalhadores brasileiros encontram-se na informalidade, o equivalente a 41,4% da força de trabalho. De acordo com a pesquisa, as vagas geradas entre 2018 e 2019, quase todas informais, pagam salários menores, são menos produtivas e, geralmente, temporárias.

Conforme salienta Gabriel Ulyssea:

[...] a informalidade implica a perda dos benefícios associados ao emprego formal – seguro-desemprego, férias remuneradas, entre outros. Além disso, o setor informal caracteriza-se por apresentar taxas de separação e rotatividade mais elevadas do que aquelas observadas no setor formal e, portanto, maior instabilidade das relações de trabalho (ULYSSEA, 2008).

Demonstra-se, portanto, que o Direito do Trabalho não representava um dos fatores de recessão da economia brasileira.

Para Luiz Carlos Bresser-Pereira (2016), as verdadeiras causas da recessão foram:

(1) a brutal queda do preço das commodities exportadas pelo Brasil no segundo semestre de 2014, (2) a grande sobreapreciação da taxa de câmbio desde 2007, que levou as empresas industriais a sofrerem uma queda da taxa de lucros de 16,5% em 2010 para 4,3% em 2014, (3) a manutenção da taxa real de juros Selic em termos reais girando em torno de 9% ao ano nesse período, (4) o grande endividamento das empresas associado à queda de seus lucros, (5) os erros fiscais de 2013-14 que, somados à queda dos lucros, levaram (6) à perda de confiança no governo, (7) a política de ajuste fiscal equivocada de 2015, quando o país já estava em plena recessão, e, finalmente – em consequência de tudo isso – (8) a fragilização financeira das empresas e sua necessidade de reduzirem suas dívidas e (9) a paralisação dos investimentos (BRESSER-PEREIRA, 2016).

O resultado, portanto, foi extremamente prejudicial para a classe trabalhadora, e apenas gerou vantagens ao setor empresarial. “Quis-se desenhar o futuro a partir da visão do passado” (FELICIANO; TREVISÓ; FONTES, 2017, p. 13).

4 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROPORCIONADAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Passa-se a analisar algumas das mais significativas alterações da reforma trabalhista.

A Lei nº 13.467, de 2017, em seus artigos 611-A e 611-B, possibilita que negociações coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho) estabeleçam regramentos em patamares inferiores àqueles previstos em lei. A nova legislação determina, em outras palavras, que sindicatos e empresários tenham liberdade para negociar entre si e fixar condições de trabalho piores do que aquelas previstas na legislação. Além disso, fixa limitadores para a atividade jurisdicional, no que diz respeito ao controle do conteúdo dos instrumentos coletivos.

Obviamente, em uma sociedade democrática, espera-se que os sindicatos tenham plena liberdade para negociar com as empresas – no entanto, os instrumentos da negociação coletiva não podem criar condições inferiores do que aquelas previstas pela legislação trabalhista (SOUZA, 2017, p. 177).

A previsão do negociado sobre o legislado, desse modo, objetiva equiparar partes historicamente desiguais, para que tenham liberdade de negociação. Conforme Rodrigo Trindade de Souza (2017, p. 178-179), a previsão descumpra as normas contidas nas Convenções nº 98, 151 e 163 da Organização Internacional do Trabalho, na medida em que o objetivo da negociação coletiva deve ser buscar condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas existentes. Ainda, descumpra a Convenção nº 154, que prevê, em seu artigo 7º, que

[...] as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores (ORGANIZAÇÃO, 1981).

Além de descumprir os referidos documentos internacionais, a previsão é contrária ao texto constitucional. Isso, porque tanto o *caput* como o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal direcionam a negociação coletiva para o objetivo de estabelecer condições de trabalho superiores às aquelas previamente fixadas em lei (SOUZA, 2017, p. 181).

Relativamente à questão da flexibilização das normas, merece destaque o apontamento feito por Antonio David Cattani e Lorena Holzmänn:

A questão da flexibilização está posta no contexto da reestruturação produtiva em curso em âmbito mundial. A precarização, a que está comumente associada, não é um componente inerente e indissociável nesse processo. As consequências negativas para os trabalhadores, que têm sido dominantes, resultam, sobretudo, das condições em que a flexibilização é implantada (negociada ou imposta) e do poder de barganha e de negociação dos agentes nela envolvidos, num jogo político que tem sido desfavorável aos trabalhadores. Isso aponta a necessidade de os trabalhadores definirem estratégias para enfrentar esse processo de modo propositivo, capacitando-se a defender direitos conquistados e obter vantagens em frente a uma tendência que parece inexorável (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p. 133).

Ainda, o artigo 507-B, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, estabelece que “é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”, seguido pelo parágrafo único, que expressa: “o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas

mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas” (BRASIL, 2017). Assim, o empregado que conceder ao empregador a quitação anual não poderá, futuramente, buscar reaver (no âmbito judicial) o direito que lhe fora sonegado.

Nas palavras de Daniel Lisbôa (2017, p. 163), as alterações representam uma “gigantesca porta de acesso a fraude nas relações de trabalho (talvez a maior lançada pela reforma)”, na medida em que autoriza que empregadores coloquem a dação de termo de quitação geral de direitos a cada ano de trabalho como uma imposição, tornando impossibilitada futura discussão sobre verbas trabalhistas (direitos sonegados durante a relação de emprego) perante o poder judiciário. De acordo com o referido autor, o dispositivo mostra-se inconstitucional, pois viola o teor do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, bem como viola o princípio do não retrocesso social em matéria trabalhista que nele se insere.

Novas modalidades de contratação também foram previstas pela reforma trabalhista. Destas, merece destaque o contrato de trabalho intermitente. Na Consolidação das Leis do Trabalho, foi incluído o artigo 443, *caput* e § 3º, que expressa:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.[...] § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 154), o trabalho intermitente rompe com dois direitos e garantias justtrabalhistas importantes, pertencentes à estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. Isso porque, por ser sua jornada variável, o trabalhador intermitente possivelmente buscará prestar serviços para diversos empregadores, podendo executar suas atividades, por vezes, de segunda a segunda, sem usufruir de descansos semanais remunerados, feriados e férias. Ainda, há nessa modalidade contratual a incerteza sobre o recebimento de salário (mesmo do salário mínimo), uma vez que o trabalhador depende do chamado do empregador para que possa executar seus serviços e, conseqüentemente, receber a remuneração equivalente.

Assim, o trabalho intermitente mostra-se contrário ao que preconiza o direito protetivo do trabalho, violando as normas constitucionais e internacionais que versam sobre garantias mínimas, como a adequada jornada de trabalho e o salário mínimo.

Além disso, outras discussões referentes ao trabalho intermitente estão presentes. Por exemplo, a possibilidade de uma empresa cumprir o percentual de contratação de pessoas deficientes na modalidade intermitente, convocando-as para o trabalho em raras ocasiões. Não há nenhuma proteção relacionada a esse tipo de conduta ou às referidas violações na nova legislação.

Relativamente ao direito de greve, Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior, em sua obra “A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” (2010), descreve esse direito como um direito fundamental para implementação dos demais – inclusive ao setor privado. O direito de greve é essencial para a manutenção da democracia, uma vez que a greve instrumentaliza a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho.

Justamente por conta disso, aparentemente, a reforma trabalhista objetiva enfraquecer o poder do movimento social e das greves através do estabelecimento do artigo 579:

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. § 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o *caput* deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição. § 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade (BRASIL, 2019).

Conforme apontam Ricardo Antunes e Luci Praun:

Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente do grau de “modernização” das linhas

de produção ou ambientes de trabalho como um todo (ANTUNES; PRAUN, 2015).

O sindicato combativo, instrumento de luta dos trabalhadores para impedir a retirada de direitos, é uma ameaça à aplicação de normas como as constantes na reforma trabalhista. Portanto, o enfraquecimento das organizações da classe trabalhadora mostra-se como um mecanismo para a implementação e posterior manutenção do desmanche desses direitos protetivos (KAPOR; POSSEBON, 2017, p. 416).

Outra alteração que merece especial destaque é aquela contida no artigo 223-G, § 1º, do capítulo “Do Dano Extrapatrimonial”, que regula as indenizações decorrentes de danos extrapatrimoniais. O referido dispositivo estabelece:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: [...] § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (BRASIL, 2017).

Trata-se, desse modo, da tarifação do dano moral, com base no salário dos trabalhadores.

O dispositivo torna possível que, por exemplo, um caso de assédio sexual, praticado pelo mesmo empregador, em detrimento de duas empregadas, seja tratado da seguinte forma (se enquadrado no inciso II): a empregada “A”, que recebe o salário de R\$ 1.000,00, receberá uma indenização correspondente a R\$ 5.000,00; a empregada “B”, que tem o salário de R\$ 10.000,00, receberá uma indenização de R\$ 50.000,00. Trata-se do mesmo assediador, da mesma empresa, do mesmo assédio: de acordo com a reforma trabalhista, o sofrimento dos indivíduos passa a ser calculado com base no seu salário.

Observa-se a existência de um processo em curso de desumanização, na medida em que a distinção entre o ser humano e um instrumento de trabalho se perde no âmbito de qualquer organização laboral ou de sua regulação legislativa. Conforme Noemia Porto (2017, p. 145-146), “qualquer lógica de tarifação numérica que se imponha como critério e como limite à reparação fere o princípio da isonomia, a plena realização dos direitos fundamentais e a independência judicial”.

Também é possível identificar na nova legislação dispositivos desfavoráveis àqueles que recebem maiores remunerações: o estabelecimento da figura do “trabalhador hiperssuficiente”, no artigo 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017), também merece menção. O dispositivo prevê que, para aquele que possui nível superior, com remuneração igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios da Previdência Social, seria legítima a “livre estipulação” contratual sobre jornada de trabalho (abrangendo inclusive intervalos e horas de sobreaviso), plano de cargos e salários, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração (envolvendo prêmios e participação nos lucros ou resultados da empresa) e grau de insalubridade. Tendo como base a alteração legislativa, indaga Reginaldo Melhado (2017, p. 97): “O título de escolarização formal e o salário justificam essa desigualação? Está-se desigualando desiguais na medida de suas desigualdades?”.

Verifica-se que não há razão materialmente justificável para diferenciar trabalhadores com base na sua formação ou na sua remuneração: o referido dispositivo viola as normas de isonomia inscritas na Constituição Federal – especialmente seus artigos 5º, *caput*, e 7º, § XXXII –, na medida em que tal diferenciação (entre trabalho manual e intelectual; entre maiores e menores remunerações) é injustificável. O dispositivo não desiguala desiguais, ao contrário, concede “tratamento injustificadamente distinto para trabalhadores que se encontram no mesmo estado geral de sujeição próprio de qualquer empregado” (MELHADO, 2017, p. 98-100) que não possui essas características relativas à formação e à remuneração.

No que diz respeito ao trabalho da mulher, o artigo 394-A, alterado pela reforma trabalhista, foi declarado inconstitucional – através do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, mencionada anteriormente – pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal. Na sua redação anterior (à reforma), o artigo determinava o afastamento da empregada gestante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. Na redação estabelecida pela reforma trabalhista, o dispositivo permitia, em seus incisos, o trabalho da gestante em atividades consideradas insalubres, mediante a apresentação de atestado médico – o qual poderia ser, inclusive, fornecido pelo médico da empresa.

Logicamente, a alteração advinda com a reforma trabalhista mostrava-se absolutamente prejudicial às mulheres trabalhadoras. A legitimidade da exposição da gestante a situação insalubre representava um grande retrocesso da legislação trabalhista (SOUTO MAIOR, 2017), desfavorecendo, em mais um aspecto, o coletivo de mulheres trabalhadoras (que já sofre prejuízos em relação aos trabalhadores do sexo masculino no mercado de trabalho). Desse modo, por afrontar a proteção constitucional à maternidade e à criança, o dispositivo fora declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

A Lei nº 13.467, de 2017, também criou o que pode perfeitamente ser entendido como a “justiça gratuita onerosa”, através das alterações contidas nos artigos 790, 790-B e 791-A, uma vez que os dispositivos são incompatíveis com a própria noção de gratuidade. Por exemplo, o artigo 790-B determina que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, e o artigo 791-A, § 4º, estabelece que:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (BRASIL, 2017).

Observa-se a nítida intenção de inibir o ajuizamento de reclamações trabalhistas, através do estabelecimento das referidas normas.

Ocorre que uma norma que estabelece gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita contraria frontalmente a noção de proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho, bem como contraria as disposições contidas na norma geral (artigo 98, § 1º, do Código de Processo Civil) e na Constituição Federal⁴ no que diz respeito à gratuidade judiciária (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 82-84).

A nova legislação, portanto, impõe restrições à garantia de amplo acesso à jurisdição e à assistência judiciária integral aos necessitados, atuando na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à justiça.

No que diz respeito à jornada de trabalho, diversas foram as alterações extremamente prejudiciais aos trabalhadores advindas com a Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017). Citam-se, a título exemplificativo, o artigo 59-A, o qual universaliza a jornada de doze horas prestadas por trinta e seis horas de descanso (que anteriormente era excepcional, conforme preconizava a Consolidação das

⁴ O conceito legal de assistência judiciária gratuita está no artigo 5º da Constituição: e ela deve ser integral.

Leis do Trabalho, devido ao prejuízo causado aos trabalhadores), e o artigo 611-A, inciso III, que permite a supressão dos períodos de intervalo.

Em que pese inúmeras pesquisas comprovem que a extensa jornada de trabalho e a não concessão de intervalos estejam fortemente relacionadas com uma série de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o parágrafo único do artigo 611-B, incluído pela reforma trabalhista, expressa que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 2017).

Desse modo, a “modernização” trabalhista estabeleceu novos tratamentos para o cômputo do trabalho em horas – alterações absolutamente perversas para os trabalhadores, as quais violam as normas supranacionais alusivas ao tema, além de dispositivos constitucionais e toda uma histórica e sólida tradição jurisprudencial nacional protetiva (COSTA NETO; SILVA, 2017, p. 124).

Essas normas, entre outras diversas situações laborais que ocasionam a precarização do trabalho, têm a mesma origem: todas são geradas – ou, ao menos, intensificadas – pelo mesmo processo no qual se busca garantir a competitividade das empresas pela via tecnológica e, principalmente, pela desregulamentação das relações laborais e pela redução ou ausência de direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. E “a perda ou a diminuição dessas conquistas e o crescimento de formas de trabalho que permanecem à margem de qualquer proteção faz retroceder a história, conduzindo uma importante parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p. 206).

5 A QUEBRA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

No que diz respeito às relações laborais e sua regulamentação, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, a interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho. A proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é inerente a todo o seu sistema jurídico (SÜSSEKIND, 2003, p. 43-44).

O princípio da proteção refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, na medida em que este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

Historicamente, esse ramo do direito surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração – entre elas, as mais abusivas. Diante da impossibilidade de se pressupor igualdade entre as partes do contrato de trabalho, o legislador buscou amenizar a desigualdade social/

econômica desfavorável ao trabalhador através de uma proteção jurídica a ele favorável (RODRIGUEZ, 1978, p. 30).

A ideia central desse direito, portanto, não se inspira na igualdade entre as pessoas, mas no nivelamento das desigualdades que entre elas existem.

Nesse sentido, é importante esclarecer que a desregulamentação do Direito do Trabalho, como ocorreu com a reforma trabalhista, em nenhuma hipótese representa a evolução interna desse direito. Trata-se de objetivos e dinâmicas econômicas que apostam na competitividade da economia através da flexibilização das relações laborais e que, portanto, não são orientadas para a proteção do trabalhador, mas para a competitividade do tecido empresarial (DRAY, 2015, p. 194-197).

Ainda que exista a necessidade de atualização de normas trabalhistas e, conseqüentemente, do princípio da proteção, este sempre deverá permanecer como princípio intemporal, devendo funcionar como núcleo irredutível, sob pena de o Direito do Trabalho correr o risco de extinção ou de implosão (DRAY, 2015, p. 506). Conforme adverte Celso Antônio Bandeira de Mello:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada (MELLO, 2000, p. 747-748).

Nesse sentido, a reforma trabalhista pode ser compreendida como uma ofensa ao princípio da proteção – o princípio geral do Direito do Trabalho, que deveria inspirar todas as normas pertencentes a esse ramo do direito e que deveria ser sempre levado em conta na sua aplicação.

O Direito do Trabalho deve corresponder a um sistema jurídico que intervém a favor da parte hipossuficiente da relação, afigurando-se “como um instrumento para a realização dos direitos fundamentais e de cidadania do trabalhador” (RODRIGUEZ, 1978, p. 32), o que não é viabilizado pela nova legislação.

A reforma trabalhista – conforme verificado através da análise de suas principais alterações e consequências sociais –, portanto, viola o princípio norteador da proteção.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações legislativas e os resultados (sociais) obtidos através da reforma trabalhista mostram-se contrários ao que preconiza o princípio da proteção. Constata-se que as alterações advindas da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) não apenas deixam de proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, mas contribuem para o agravamento da situação de desigualdade em que se encontram os trabalhadores brasileiros – como restou evidenciado através da análise dos impactos sociais da legislação após dois anos de vigência. Assim, o cenário de desigualdade existente, o qual vem se agravando, demonstra a (urgente) necessidade de recuperar a lógica – quebrada – do Direito do Trabalho, de proteção daqueles que se encontram em histórica posição de desvantagem social.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. São Paulo, 2015. Disponível em: scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRAGON, Ranier. Presidente do TST pede reforma trabalhista para Brasil não virar Venezuela. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1859315-presidente-do-tst-defende-reforma-trabalhista-sob-risco-de-brasil- virar-uma- venezuela.shtml>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados [2016]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Nacional. **Consulta Pública: PLC 38/2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça em números**. Brasília, CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/09/ccbf89236e608e0c2bc755bee863b68a.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em: 5 out. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Causas da recessão**. São Paulo, 2016. Disponível em: <http://bresserpereira.sitepessoal.com/documento/6612>. Acesso em: 18 abr. 2020.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

COSTA NETO, Antonio Cavalcante da; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Mercado de Horas: acerca do novo e cruel modelo de exploração do trabalho implementado pela “reforma trabalhista” brasileira. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA (IBGE). **Produtividade, informalidade e incerteza política: o que contam os indicadores?** Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura->

economica/home-da-revista/produtividade-informalidade-e-incerteza-politica-o-que-contam-os-indicadores.htm. Acesso em: 18 abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Indicadores: desemprego. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 18 abr. 2020.

KAPOR, Tatiana Silvério; POSSEBON, Máisa Moreno. A liberdade sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. *In:* SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coord.).

Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

LISBÔA, Daniel. Desacertos da quitação trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista:** visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MATOSO, Filipe; ALEGRETTI, Laís. Presidente da CNI fala em mudar lei trabalhista e cita jornada de 80 horas. **G1**, Brasília, 08 jul. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/cni-elogia-meta-fiscal-de-2017-mas-se-diz-contr-aumento-impostos.html>. Acesso em: 18 abr. 2020.

MELHADO, Reginaldo. Trabalhador pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma trabalhista”. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma trabalhista:** visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diálogo social**. Genebra, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666272.pdf. Acesso em: 18 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2020.

PORTO, Noemia. Dano extrapatrimonial e a reforma trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de

Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2010.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do projeto de reforma trabalhista**. São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 'Ministros' do Trabalho e da Casa Civil, por que não se calam? **Carta Maior**, São Paulo, 21 jun. 2016. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Politica/-Ministros-do-Trabalho-e-da-Casa-Civil-por-que-nao-se-calam-/4/36310>. Acesso em: 18 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. In: SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição Brasileira. **Revista do TST**, Brasília, v. 69, n. 1. jan./jun. 2003.

ULYSSEA, Gabriel. Instituições e a informalidade no mercado de trabalho. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 525-556, jul./set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ee/v38n3/v38n3a04.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.