

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO  
FACULDADE DE DIREITO  
MESTRADO EM DIREITO**

**CLAUDIERY BWANA DUTRA CORREIA**

**POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM A VINDA DA  
REFORMA TRABALHISTA**

**São Paulo  
2021**

**CLAUDIERY BWANA DUTRA CORREIA**

**POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM A VINDA DA  
REFORMA TRABALHISTA**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Mestrado em Direito, da Universidade Nove de Julho - UNINOVE, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Benacchio

**São Paulo  
2021**

Correia, Claudiery Bwana Dutra.

Possibilidade de supressão dos direitos sociais com a vinda da reforma trabalhista. / Claudiery Bwana Dutra Correia. 2021.

101 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2021.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Benacchio.

1. Reforma trabalhista. 2. Direitos sociais. 3. Direitos humanos.  
4. Desenvolvimento econômico.

I. Benacchio, Marcelo. II. Título.

CDU 34

CLAUDIERY BWANA DUTRA CORREIA

POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM A VINDA DA REFORMA  
TRABALHISTA

Dissertação apresentada ao  
Programa de Mestrado em  
Direito da Universidade Nove  
de Julho como parte das  
exigências para a obtenção do  
título de Mestre em Direito

São Paulo, 05 de abril de 2021.

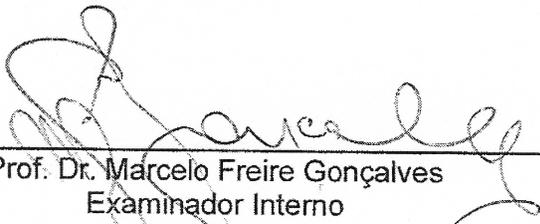
BANCA EXAMINADORA

MARCELO  
BENACCHIO:07729055848

Assinado de forma digital por  
MARCELO  
BENACCHIO:07729055848  
Dados: 2021.05.03 13:23:03 -03'00'

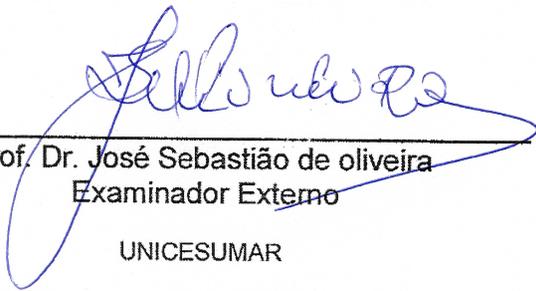
---

Prof. Dr. Marcelo Benacchio  
Orientador  
UNINOVE



---

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves  
Examinador Interno  
UNINOVE



---

Prof. Dr. José Sebastião de oliveira  
Examinador Externo

UNICESUMAR

## RESUMO

Aprovada em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467, intitulada como a “Reforma Trabalhista”, passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de modificar e incluir novos dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho. A justificativa, para tanto, é que a norma celetista estaria perdendo a valia, uma vez que já não estava mais acompanhando as mudanças ocorridas na sociedade. Segundo seus próprios idealizadores, as relações teriam se modificado de tal maneira que havia um descompasso entre a realidade e a Consolidação das Leis do Trabalho, contudo, é perceptível, desde os primeiros dias, a insegurança jurídica latente, pois os efeitos negativos da reforma são inquestionáveis. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo abordar sobre a referida lei, trazer os principais pontos de mudança desta e como os juristas vem se posicionando a esse respeito, principalmente em relação às principais críticas que vem surgindo nesse sentido, além de analisar se a referida reforma está atrelada aos Direitos Sociais e Econômicos. Em relação a divisão do trabalho, a primeiro momento, cuidou de abordar os aspectos gerais do direito do trabalho, onde foi feita uma análise sobre o antes e o depois da reforma trabalhista, sendo abordados pontos importantes relacionados à critérios históricos e evolutivos do direito do trabalho no Brasil; por sua vez, no segundo momento apresentou-se como o Estado vem intervindo, atualmente, nas relações econômicas. A intenção foi averiguar se a reforma trabalhista outrora adotada está cumprindo com os princípios inerentes aos Direitos Humanos e Sociais; e, por fim, no terceiro momento, os impactos que a reforma trabalhista vem produzindo, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, atrelados ao Direito Econômico. Para tanto, o método utilizado foi o dedutivo, uma vez que buscou apresentar como se dá o referido fenômeno, e por meio da revisão bibliográfica realizada em livros, documentos ou qualquer outra fonte, seja ela impressa ou virtual, que contribuiu para o tema, a fim de que, ao final, o leitor possa compreender o tema proposto e realizar as devidas críticas pertinentes ao assunto. Por se tratar de uma lei consideravelmente nova, suas consequências na vida prática ainda estão em construção, não sendo possível uma conclusão definitiva.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Direitos sociais. Direitos humanos. Desenvolvimento econômico.

## ABSTRACT

Approved on July 13, 2017, Law No. 13,467, entitled "Labor Reform", came into force in the Brazilian legal system with the aim of modifying and adding new provisions to the Consolidation of Labor Laws. The justification for this is that the celetist norm would be losing its value, since it was no longer following the changes that occurred in society. According to its own creators, relations would have changed in such a way that there was a mismatch between reality and the Consolidation of Labor Laws, however, latent legal uncertainty is noticeable, since the negative effects of the reform are unquestionable. In view of this, the present work aims to address the aforementioned law, to bring the main points of change of this law and how the jurists have been positioning themselves in this respect, mainly in relation to the main criticisms that have been emerging in this sense, in addition to analyzing whether the This reform is linked to Social and Economic Rights. Regarding the division of labor, at first, it took care to address the general aspects of labor law, where an analysis was made of the before and after labor reform, addressing important points related to historical and evolutionary criteria of labor law. work in Brazil; in turn, in the second moment it was presented how the State has been intervening, currently, in economic relations. The intention was to find out if the labor reform that was once adopted is complying with the principles inherent to Human and Social Rights; and, finally, in the third moment, the impacts that the labor reform has been producing, both for the worker and for the employer, linked to the Economic Law. For this purpose, the deductive method was used, since it sought to present how the phenomenon occurs, and through the bibliographic review carried out on books, documents or any other source, whether printed or virtual, which contributed to the theme, so that, at the end, the reader can understand the proposed theme and carry out the appropriate criticisms pertinent to the subject. As it is a considerably new law, its consequences in practical life are still under construction, and a definitive conclusion is not possible.

**Keywords:** Labor reform. Social rights. Human rights. Economic development.

Dedico esta dissertação à Claudia Cristina Dutra da Silva, pessoa que me motivou todas as vezes que achei que não era capaz.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter conduzido meu caminho durante todo o mestrado, me amparando em todos os momentos.

Aos meus pais Claudia e Severo, que nunca mediram esforços para me dar a melhor educação que poderia ter.

Aos meus avós Marlene e Ribamar, por ajudarem a me educar com tanta dedicação em proporcionar a continuidade dos meus estudos.

À minha madrinha Josi, que me sempre me ajudou com tudo que podia, mesmo antes de eu chegar a este mundo.

Ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) e Universidade Nove de Julho (UNINOVE), pela oportunidade de participar do programa de bolsas de Mestrado em Direito Empresarial.

A Universidade Nove de Julho por investir no engajamento de formação de mestres em conjunto com o Conselho Federal da Ordem dos Advogados (CFOAB) em um país em que se carece tanto de conhecimento e educação.

Ao meu querido orientador, professor, mestre, doutor e juiz Marcelo Benacchio, pelas orientações, ensinamentos, incentivos, puxões de orelha e, muitas vezes, palavras de força, sem o qual não teria sido possível realizar esta dissertação.

Aos professores André Guilherme Lemos Jorge, José Fernando Vidal, Renata Mota, Luciana Temer, Gabriel Chalita e Wilson Levy.

Aos meus colegas de mestrado Suelen Bianca, Jamili Simões, Mariana Esteves, Heloísa Corrêa, Daniel Hudler e Luciana de Paula, que dividiram grandes momentos durante esta jornada.

Ao Thiago Assunção, por ter aberto meus olhos para os caminhos da vida acadêmica de Direito.

Ao meu amigo de infância, Marcus Vinícius pelas palavras de apoio e pelas vezes que não fraquejei para não decepcionar sua torcida.

Ao meu irmão Marcos Vinícios, minha família e amigos, por compreenderem, inúmeras vezes, minha ausência e apoiarem minha mudança de cidade no esforço pelo meu crescimento profissional e torcerem para que eu chegasse até aqui.

*“A inteligência sem amor te faz perverso;  
A justiça sem amor te faz implacável;  
A diplomacia sem amor te faz hipócrita;  
O êxito sem amor te faz arrogante;  
A riqueza sem amor te faz avarento;  
A docilidade sem amor te faz servil;  
A pobreza sem amor te faz recalcado;  
A beleza sem amor te faz narcisista;  
A autoridade sem amor te faz tirano;  
O trabalho sem amor te faz escravo;  
A simplicidade sem amor te deprecia;  
A oração sem amor te faz falso;  
A lei sem amor te escraviza;  
A política sem amor te faz oportunista;  
A fé sem amor te faz fundamentalista;  
A cruz sem amor se converte em tortura;  
A vida sem amor... não tem sentido.”*

(Ricardo Sayeg – Capitalismo Humanista)

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Número de trabalhadores sindicalizados no Brasil .....	37
Gráfico 02 – Índice de empregabilidade .....	47
Gráfico 03 – Taxa de desocupação.....	48
Gráfico 04 – Taxa de desocupação.....	48

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADIN	AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
ACT	ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
ADI	ATO DECLARATÓRIO INTERPRETATIVO
BYOD	<i>BRING YOUR OWN DEVICE</i>
CNTS	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
COFINS	CONTRIBUIÇÃO PARA O FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL
CCT	CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
CFOAB	CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL
DIEESE	DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICOS
FGV	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
FGTS	FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO
H	HORA
IME	INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA
IBGE	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
INSS	INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
LFRE	LEI DE FALÊNCIAS E RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS
LER	LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO
MP	MEDIDA PROVISÓRIA
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
OJs	ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS
PNMPO	PROGRAMA NACIONAL DE MICROCRÉDITO PRODUTIVO ORIENTADO
PNPE	PROGRAMA NACIONAL DE ESTÍMULO AO PRIMEIRO EMPREGO
PJe	PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
PROGER	PROGRAMA DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

PASEP	PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO PATRIMÔNIO DO SERVIDOR PÚBLICO
PIS	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL
RFB	RECEITA FEDERAL DO BRASIL
RGPS	REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
Sebrae	SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS
SPETR	SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA
TRT	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
TRF	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
UNINOVE	UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1 O ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>15</b>
1.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA .....	22
1.2 O NEGOCIADO PELO LEGISLADO .....	31
<b>2 A ORDEM ECONÔMICA E O DIREITO DO TRABALHO (ART. 170)</b> .....	<b>40</b>
2.1 OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO .....	43
2.1.1 A busca pelo pleno emprego .....	45
2.1.2 O tratamento que o Estado dá as empresas .....	50
2.1.3 A função social da empresa .....	53
2.2 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO .....	56
2.3 CAPITAL <i>VERSUS</i> TRABALHO SOBRE A ÓTICA CONSTITUCIONAL .....	59
<b>3 IMPACTOS, EFICÁCIA E GARANTIAS</b> .....	<b>64</b>
3.1 IMPACTOS ECONÔMICOS POSITIVOS E NEGATIVOS – EMPREGADO <i>VERSUS</i> EMPRESA .....	66
3.2 EFICÁCIA ECONÔMICA DA REFORMA TRABALHISTA.....	68
<b>3.2.1 Acordo Individual de Trabalho: quem sai lucrando?</b> .....	<b>69</b>
3.2.1.3 Prejuízos previdenciários de Acordos Individuais de Trabalho .....	71
3.3 DIREITOS SOCIAIS E FUNDAMENTAIS .....	74
3.4 IMPACTOS SOCIAIS PERANTE A REFORMA TRABALHISTA E A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL.....	85
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>88</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>91</b>

## INTRODUÇÃO

Aprovada em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467, intitulada como a “Reforma Trabalhista”, passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de modificar e incluir novos dispositivos a Consolidação das Leis do Trabalho. A justificativa para tanto é que a norma celetista estaria perdendo a valia, uma vez que já não estava mais acompanhando as mudanças ocorridas na sociedade. Segundo seus próprios idealizadores, as relações teriam se modificado de tal maneira que havia um descompasso entre a realidade e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Proveniente da necessidade de regularizar a relação entre empregado e empregador, o direito do trabalho veio para dar a estes a condição precípua de manter a continuidade da atividade econômica e preservação do trabalho, intenção primária das normas.

Considerando que a Constituição Federal brasileira consagra, em seu art. 6º a 11º, os direitos fundamentais, nestes estão contidos os direitos sociais do trabalhador.

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo abordar sobre a referida lei, trazer os principais pontos de mudança desta e como os juristas vêm se posicionando a esse respeito, principalmente em relação às principais críticas que surgem nesse sentido, além de analisar se a dita reforma está atrelada aos Direitos Sociais e Econômicos.

É importante analisar o antes e o depois da reforma trabalhista, sendo abordados pontos importantes relacionados a critérios históricos e evolutivos do direito do trabalho no Brasil, de que forma o Estado intervém, atualmente, nas relações econômicas atreladas aos Direitos Sociais já consagrados. Daí a importância para a linha de pesquisa institucional, qual seja, Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito.

A intenção é averiguar se a reforma trabalhista está cumprindo os princípios inerentes aos Direitos Humanos e Sociais e, por fim, os impactos que a reforma vem produzindo, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, atrelados ao Direito Econômico.

Por se tratar de uma lei consideravelmente nova, suas consequências na vida prática ainda estão em construção. Porém, o item em comento, a possibilidade da supressão dos direitos sociais com as novas mudanças na relação de trabalho propiciada pela Reforma Trabalhista: a exemplo dos acordos individuais de trabalho, já pode ter sua problemática analisada e discutida por meio do que será discorrido.

Para tanto, o método utilizado foi o dedutivo, uma vez que buscou apresentar como se dá o referido fenômeno, e por meio da revisão bibliográfica realizada em livros e artigos impressos ou virtuais, que contribuiu para a construção do tema.

## 1 O ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

Originário do termo *tripaliare*, o trabalho, conforme ensina Alexandrino<sup>1</sup>, é tão antigo quanto o surgimento do ser humano na Terra. No entanto, a exploração de um homem pelo outro começou a surgir a partir do momento em que este deixou de ser nômade, momento no qual iniciou-se a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador, assumindo, assim, inúmeros tipos ao longo do tempo, desde a escravidão, servidão, corporações até evoluir para a ideia de emprego.

As fases do surgimento do Direito do Trabalho percorreram um caminho árduo: na Antiguidade (Roma e Grécia) quando as sociedades eram baseadas no trabalho escravo, na Idade Média com o surgimento do feudalismo, no qual havia troca de serviços por proteção do senhor feudal e surgimento do trabalho artesanal e, mais tarde, com a Revolução Industrial, onde se teve a substituição do trabalho artesanal por máquinas e consequente exploração dos trabalhadores que, na época, incluía mulheres e crianças, até chegar a resistência e a luta da classe operária.

Em meio a esta época e cenário, contam Fernie, Sue, Metcalf e David<sup>2</sup>, que os empregados das fábricas formaram as *trade unions* (espécie de sindicatos), que desencadearam movimentos por melhores condições de trabalho. O que, com o fim da Revolução Industrial, graças ao processo de mecanização do sistema de produção e substituição do homem pela máquina na Europa, transformações e debates devido a condição precária de trabalho existente foram gerados.

Logo, tais normas, mesmo que esparsas, precisavam dar uma certa proteção ao trabalhador, não porque o Estado estava preocupado com essa situação, mas ao trazer leis que assegurassem o mínimo de direitos a estes, evitariam vários problemas, tais como as greves, surgidas no século XIX e os novos acidentes, fazendo com que

---

<sup>1</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente; BARRETO, Gláucia. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006, p. 55 e 56.

<sup>2</sup> FERNIE, Sue; METCALF, David. **Trade unions: resurgence or demise?** Cap. I. Ed. Routledge. Ebook, 2005, p.1.

o Estado não se responsabilizasse por estes impossibilitados ao trabalho, além de outros decorrentes da exploração laboral.

No Brasil, de acordo com Delgado<sup>3</sup>, acredita-se que o marco inicial da história do direito do trabalho foi a abolição da escravatura. Para o autor, ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula, então revolucionária, da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>4</sup>, por exemplo, relata que a legislação trabalhista brasileira teve início no final do século XIX. Em janeiro de 1891, o presidente Deodoro da Fonseca assinou o Decreto 1.313, que vedava o trabalho de crianças menores de 12 anos nas fábricas do Rio de Janeiro, então capital federal. O decreto, que estabelecia regras para idade mínima dos trabalhadores nas fábricas, é considerado a primeira lei trabalhista nacional. Sendo que em 1907, o presidente Afonso Pena assinou decreto que autorizava a formação de sindicatos de trabalhadores urbanos, profissionais liberais e cooperativas. Em 1919, o presidente Delfim Moreira regulamentou as indenizações por acidentes de trabalho.

A Legislação brasileira pode ser dividida em três fases, a saber:

Na primeira, que vai da Independência a abolição da escravatura, não houve a possibilidade prática de surgimento do direito laboral, haja vista a falta de material humano proletário. Na segunda, da abolição até o ano de 1930, ocorreram manifestações esparsas e desconexas, tendo como exceção a greve geral de 1917, a qual angariou milhares de trabalhadores inspirados, principalmente, nos ideais anarcosindicalistas trazidos por imigrantes europeus que vieram trabalhar no café brasileiro.

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

<sup>4</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. OIT, s.d. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Quanto à terceira fase, Feliciano Guilherme<sup>5</sup> menciona que se está nela dos anos 30 até os dias atuais. É marcada pela intervenção maciça do Estado no aspecto de tutelar com maior vigor os direitos em tela. Tutela essa, baseada no corporativismo italiano, que tem interesses que vão além da simples defesa dos direitos laborais e transpassam para motivos de manutenção de *status quo*, apaziguamento da classe operária, dirigismo sindical, entre outros maniqueísmos de dirigentes autoritários.

Anderson Cêga<sup>6</sup> conta que o trabalho passou a ser exercido de forma livre somente depois da Revolução Francesa, que defendia e reconhecia o direito de liberdade e igualdade entre todos. Todavia, a transformação do trabalho para emprego só se deu após a Revolução Industrial quando os trabalhadores, de forma geral, passaram a trabalhar por salários, onde mais uma vez o homem foi coisificado, a máquina acabou desumanizando o trabalho em si, não era mais a pessoa que importava, mas a máquina, uma vez que os indivíduos se tornaram apenas meros guardiões e assistentes do equipamento mecânico.

No Brasil, como na maioria dos países do mundo, relata Nascimento<sup>7</sup>, a escravidão permaneceu por muitos séculos até que foi superada pela chegada dos Italianos no país, que assumiram as funções antes destinadas aos escravos, mas com condições melhores. Não existia a figura do feitor, nem o açoite no tronco, tinham mais liberdade, mas estavam também obrigados a trabalharem de forma exaustiva nas lavouras. A situação do trabalho só melhorou nos primeiros anos da República, quando passaram a realizar greves e paralizações, na busca de melhores salários e proteção aos trabalhadores.

O direito do trabalho no país, embora já estivesse inserido de forma esparsa, se efetivou apenas em 1943, quando, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio do referido ano e sancionado pelo presidente Getúlio Vargas, a dita norma recebeu o nome de Consolidação, haja vista que veio para unificar as leis esparsas referentes

---

<sup>5</sup> FELICIANO, Guilherme. **Curso crítico de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:582159>. Acesso em: 31 out. 2020.

<sup>6</sup> CÊGA, Anderson. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Garça, S.P., Ano I, n. 1, jan. 2012, p. 04. Disponível em: [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/hXZHlm0loh2PrnN\\_2013-4-24-11-40-50.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/hXZHlm0loh2PrnN_2013-4-24-11-40-50.pdf). Acesso em: 27 mai. 2020.

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 62-63.

ao tema. Passou a vigorar com o objetivo principal de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho nela previstas.

Quanto à Consolidação das Leis do Trabalho, foi criada no dia 1º de maio de 1943, em virtude do Decreto-Lei nº 5.452, a CLT foi sancionada pelo Presidente da República Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo. O objetivo era unificar as leis trabalhistas que existiam no Brasil, porém, estavam dispersas, além do que, regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho era um novo tempo, não só para os trabalhadores, mas também para os empregadores que, de maneira equivalente, precisavam ser amparados em caso de algum trabalhador requerer alguma verba ou indenização pela atividade exercida após o rompimento do contrato de trabalho.

Para essa empreitada foram convidados os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind, os quais, com a finalidade de realizar essa unificação, fizeram uso de três fontes materiais, vistos conforme os dados apresentados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

A primeira fora as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica Rerum Novarum (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras<sup>8</sup>.

Observa-se que essa unificação se deu no seguinte contexto: a classe trabalhadora exigia e lutava por uma melhor regulamentação do trabalho e da jornada de trabalho. As fábricas funcionavam em condições precárias, já os trabalhadores eram confinados em ambientes insalubres, com péssima iluminação, abafados e sujos. Além dos salários serem muito baixos, ainda existia a exploração da mão de obra de mulheres e crianças submetidas a uma jornada de 18 horas por dia recebendo

---

<sup>8</sup> MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT). História: a criação da CLT. **JUSBRASIL**, 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 27 mai. 2020.

menos da metade do salário dos trabalhadores homens adultos. Na medida em que o homem era substituído por máquinas, formava-se um exército de desempregados.

Por isso French<sup>9</sup> relata que Vargas, com o intuito de sanar essas reivindicações criou o chamado mito a “mãe dos ricos” e o “pai dos pobres”, no qual o Estado era o bem feitor. A classe operária exigiu e Vargas respondeu criando essa legislação, não como uma resposta a uma demanda, e sim como sendo uma antecipação do criador, daí o mito getulista. Sustenta o autor que os trabalhadores estariam “afogados em leis, mas famintos por justiça”.

Frente a isso, Sussekind *et al.*<sup>10</sup>, relatam que a Comissão da CLT adotou quatro procedimentos distintos, como segue:

O primeiro foi a sistematização, no qual procurou abordar as normas de proteção individual do trabalhador. O segundo que se deu foi a compilação, sem alterações, da legislação mais recente da época que estava vigendo e que regiam as relações trabalhistas. O terceiro, houve a alteração e a complementação de outras normas ou que estavam superadas ou mesmo incompletas, principalmente ao que tangia a segurança e higiene do trabalho, contrato coletivo de trabalho, inspeção do trabalho e processo de multas administrativas, dentre outras. O quarto, houve a implantação de normas essenciais, como por exemplo, remuneração, alteração, suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho, dentre outras.

Ao que se refere às fontes, ensina Delgado<sup>11</sup> que serviram de inspiração a *Encíclica Rerum Novarum* de 1891, no âmbito individual, que trouxe consigo uma forte matriz social e humanitária; a OIT e suas convenções internacionais. E em relação ao direito coletivo, como já mencionado, a *Carta del Lavoro*, do governo italiano de Benito Mussolini, de franca inspiração fascista. No que diz respeito à divergência se é uma consolidação ou código do trabalho, é pacífico o entendimento que se trata de uma consolidação, uma vez que agrupou a intensa obra legiferante trabalhista produzida entre 1930 e 1943.

<sup>9</sup> FRENCH, 2001 apud MENDES, Alexandre Marques. **Justiça do trabalho**, direitos trabalhistas e judicialização da questão social no Brasil. **Revista Científica Expressão**, Guaxupé, ed. 24, jun. 2016. Centro Universitário da Fundação Educacional Guaxupé. Disponível em: <https://www.unifeg.edu.br/webacademico/site/revista-expressao/ed/24/Alexandre.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2020.

<sup>10</sup> SUSSEKIND, A. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

<sup>11</sup> DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Lex Magister**, 2013. Disponível em: [http://www.lex.com.br/doutrina\\_25246483\\_A\\_CLT\\_AOS\\_70\\_ANOS\\_RUMO\\_A\\_UM\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_CONS](http://www.lex.com.br/doutrina_25246483_A_CLT_AOS_70_ANOS_RUMO_A_UM_DIREITO_DO_TRABALHO_CONS). Acesso em: 28 mai. 2020.

Em relação à Reforma Trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467 foi implantada no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de alterar, modificar e inserir novos dispositivos à CLT, sob a justificativa de que esta estaria desatualizada e, portanto, carente de uma mudança, é o que reza um de seus idealizadores, o Relator, Deputado Rogério Marinho<sup>12</sup>:

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos. Sustentamos o entendimento de que a CLT tem importância destacada na sua função de estabilizar as relações de trabalho, mas que, evidentemente, sofreu desgastes com o passar dos anos, mostrando-se desatualizada em vários aspectos, o que não é de se estranhar.

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República.

Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos.

Inúmeros foram os argumentos, desde o de que a reforma ajudaria as pessoas saírem do campo da informalidade, o excesso das normas trabalhistas e a falta de flexibilização das mesmas, as incontáveis ações trabalhistas, que, segundo o relator, ao citar dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mencionou que “somente no ano de 2016, as Varas do Trabalho receberam, na fase de conhecimento, 2.756.159 processos, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior. Desses, 2.686.711 foram processados e julgados”, sendo que destes, continua o deputado:

Se forem acrescidas as execuções das sentenças proferidas, foram iniciadas 743.410 execuções e encerradas 660.860 em 2016, estando pendentes, em 31 de dezembro de 2016, o expressivo número de 2.501.722 execuções,

<sup>12</sup> BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787**, de 2016, do Poder Executivo, que "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". Presidente: Deputado Daniel Vilela, Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, 2016. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 29 mai. 2020.

totalizando assim “cerca de 4 milhões de novas ações trabalhistas, ou seja em média, 9.990 processos para cada Ministro, não considerados, aqui, o acervo já existente em cada gabinete<sup>13</sup>.”

Entretanto, no sentido completamente oposto, Jorge Luiz Souto Maior citando Vitor Nuzzi<sup>14</sup>, ao se referir sobre o tema, de antemão disse que a tal reforma trouxe ainda mais insegurança jurídica e "balbúrdia" no meio jurídico, empresarial e do trabalho. Ainda acrescentou:

É uma obra legislativa de extrema má qualidade. Não há conserto técnico para essa lei. É um mundo de confusões quase insuperável", afirma o juiz, para quem mesmo os empresários, prováveis beneficiados ("Está explícito na lei, todas as preocupações, os anseios, interesses jurídicos deles, transformados em lei"), não escapam dos riscos e da insegurança jurídica que a 13.467 proporciona, ao contrário do anunciado durante sua tramitação no Congresso. É uma lei péssima até para seus objetivos. Aumentou a insegurança jurídica, e muito", diz Souto Maior, lembrando que o projeto foi aprovado em curto espaço de tempo, aproximadamente dois meses.

E para solucionar o problema diz, ainda, que a fórmula ideal é a revogação da lei e voltar ao status anterior da CLT, o que, conseqüentemente, geraria vários problemas, tais como a insegurança jurídica, como já mencionado, normas que ferem, inclusive, a própria Constituição. Tanto formal quanto material, essa lei é inconstitucional, houve a extinção e a supressão de diversos princípios, como continua o juiz: “o que temos aí é um processo atabalhado, confuso, açodado.”

Percebe-se que Jorge Luiz Souto Maior conseguiu, em poucas palavras, definir a realidade calamitosa da Justiça do Trabalho e da situação real dos trabalhadores e empregadores, pois, por mais benéfica que seja para os detentores econômicos, vai chegar um momento no qual eles mesmos desejarão voltar aos ditames anteriores da CLT, visto que a lei mal entrou e já foi necessário a implantação de uma medida provisória (MP) para corrigir alguns dispositivos incoerentes da dita lei.

---

<sup>13</sup> BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787**, de 2016, do poder executivo, que "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". Presidente: Deputado Daniel Vilela, Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, 2016. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 29 mai. 2020.

<sup>14</sup> NUZZI, Vitor. Para juiz, única saída para nova lei trabalhista é a revogação. **Rede Brasil Atual**, 25/04/2018. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/04/para-juiz-unica-saida-para-nova-lei-trabalhista-e-a-revogacao>. Acesso em: 29 mai. 2020.

Contudo, a MP 808 teve uma vida bastante curta, pois, após encerrar seu prazo de vigência não foi convertida em lei, sendo retirados seus efeitos e retornados os dispositivos anteriores, ora, se estes estavam causando inúmeros prejuízos, como podem voltar a vigorar? E quais as consequências desse devaneio jurídico? São estas e outras perguntas que pairam, não só nos pensamentos do trabalhador, como também dos juristas e doutrinadores que, sem respostas, apenas observam a degradação jurídica que o país está vivendo, não só ao que tange à Justiça Trabalhista, mas em todo o Poder Judiciário.

Tendo em vista a vasta mudança provocada pela Reforma Trabalhista, nos próximos capítulos serão analisados pontos específicos que foram afetados na relação de trabalho e o que trouxeram de positivo e negativo aos Direitos Sociais do Trabalhador.

## 1.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

No que se refere às principais alterações na legislação trabalhista após a Lei 13.467, estas se deram nos campos, a saber: em relação a responsabilidade empresarial, prevalência do negociado pelo legislado, as férias, jornada de trabalho, a instituição do trabalho intermitente, as formas de rescisão do contrato de trabalho, como se dará a solução dos conflitos, a representação dos trabalhadores, o dano extrapatrimonial, o processo do trabalho e a terceirização.

*A priori*, serão sopesados apenas dois pontos mais específicos, quais sejam: Negociado pelo Legislado por meio das alterações acerca dos acordos individuais de trabalho e do “Poder Legislativo” conferido às Convenções Coletivas através do Art. 611 – A.

Uma vez percorridas as mudanças mais afetadas trazidas pela Reforma, faz-se necessária uma análise dos aspectos críticos envolvidos e sua contribuição nos aspectos sociais, humanos e econômicos.

O primeiro ponto a se pensar é sobre a prevalência do negociado que permite ao empregado, por meio dos Acordos Individuais de Trabalho, realizar acordos com o empregador livremente acerca de suas condições de trabalho.

Vale lembrar, primeiramente, a questão da hipossuficiência do trabalhador na relação laboral guardada pelo Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhista. Conforme Resende<sup>15</sup>: “São irrenunciáveis as regras relativas à jornada e aos descansos trabalhistas, bem como aquelas que pertence a segurança e saúde do trabalhador.”

Como sabido, quando ocorrem esses acordos, o último a se manifestar é o empregado, ou seja, o hipossuficiente da relação, que acaba aceitando as imposições apresentadas por medo de perder a vaga de trabalho ao final da negociação.

Logo todo esse processo traz, não só uma Flexibilização, por exemplo, de jornadas, como também de direitos.

No que concerne ao particular de rotina laboral, quando se fala de Acordos Individuais de Trabalho, passa-se a liberar uma série de condutas.

A justificativa para isto é que o empregador, por sua vez, não seria mais a figura do patrão do início da Consolidação das Leis, este hoje assumiria, então, um papel mais humanizado e, como o empregado, também necessita de proteção, visto que passa juntamente com este pelo mesmo processo de crise, logo, uma vez protegido, terá mais discricionariedade para negociar com o empregado conforme necessidade solicitada pela empresa.

Tratando dessas novas condutas e rotinas que vieram diferenciar o pacto laboral com a Reforma trabalhista, dá-se grande destaque à jornada de trabalho, por exemplo, o quanto o empregador poderá negociar esses feriados por meio de acordo coletivo para que seja trocado para outro dia, isto é, mesmo sendo feriado, será trabalhado. Ao que tange às férias, houve mudanças significativas, agora o empregado, caso concorde, poderá ter suas férias divididas em três períodos, sendo

---

<sup>15</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo. Método, 2015, p. 35.

que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Ainda sobre as modalidades de trabalho, a lei adotou o contrato intermitente, no qual existe a prestação de serviço, porém, de forma não contínua e o teletrabalho, que, por sinal, está excluído de controle de jornada. A exigência é que o empregado cumpra com o que foi solicitado não importando o momento em que se deu este envio, inclusive, usufruindo dos mesmos direitos e prerrogativas que um empregado presencial, por exemplo, a equiparação de salários.

Isto é em tese, pois na prática pode-se dizer que essa modalidade, apesar de possibilitar a estes ter vários empregadores, contudo, ao final do mês terá menos que um salário mínimo para sobreviver. Além de que, em casos de demissão, por ser já algo acertado, o trabalhador não terá direito ao seguro desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) poderá ser recebido apenas uma parte, a rescisão contratual se dará conforme o acordo entre ambas as partes e mesmo que depois o empregado perceba o quanto foi lesado, não poderá recorrer à justiça trabalhista para pleitear uma nova avaliação dos valores percebidos.

O art. 166, item 6 do Código do Trabalho de Portugal<sup>16</sup>, prevê que apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador ele poderá transitar do “*Home Office*” ao trabalho presencial e vice-versa, tal regra é aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT no Brasil, porém, existe uma vasta diferença de situação econômica hoje no Brasil, ainda que pós-pandemia a tendência é que essa regra permaneça com as economias feitas pelo empregador de aluguéis, energia elétrica e toda estrutura para manter a parte física empresarial. Ou seja, entende-se que tal liberação realmente será unilateral cabendo ao empregado se ajustar e custear seu teletrabalho, uma vez que não se tenha previsão contratual que estipule alguma contraprestação, o que também não vêm sendo uma prática.

Em consonância com a Organização Internacional do Trabalho<sup>17</sup>, o teletrabalho é considerado uma modalidade de trabalho no qual se realiza em lugar distante do

---

<sup>16</sup> CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL.

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177**, de 20 de junho de 1996. Disponível em:

escritório e/ou centro de produção, onde permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Nascimento<sup>18</sup>, por sua vez, o define como sendo a atividade: “cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, por vezes, sendo na própria residência do obreiro, em que se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e a eficácia do trabalho”.

Outra problemática ao falar de teletrabalho é como aferir as condições de trabalho. Tem-se na doutrina autores que não consideram o local e condições de trabalho, a exemplo de Vera Winter<sup>19</sup>: “não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade”. Nesse caso, como ficaria então a apuração da responsabilidade da empresa nas normas de segurança do próprio empregado? E no caso de empresas terceirizadas, como apuraria a culpa *in vigilando* das empresas em que firma contrato? Por óbvio, o trabalho via *Home Office* dá mais liberdade ao empregado, porém, não há garantia total de segurança, a exemplo dos acidentes de trabalho. Devem haver parâmetros mínimos de segurança e, neste caso, não houve regulamentação própria específica, inexistindo uma proteção jurídica.

Por outro ângulo, retirar o benefício do “*Home Office*” daqueles que já praticavam é, no mínimo, uma ofensa ao direito adquirido, em meio a uma norma que ainda não regulamentou a prática dessa modalidade de prestação de serviço.

Tem-se apresentado diversos contratempus nos casos, por exemplo, a desvalorização salarial, segundo pesquisa de Robert Walters<sup>20</sup>, 35% dos profissionais que trabalham em *Home Office* na cidade de São Paulo tiveram 20% de seus salários reduzidos. Tal aceitação se justificaria pelo tempo despendido na locomoção e esta

---

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 07 jun. 2020.

<sup>18</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho**: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 180.

<sup>19</sup> WINTER, Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTR, 2005, p. 51.

<sup>20</sup> COMPUTERWORLD. Profissionais de São Paulo aceitam até salário menor por home office. **COMPUTERWORLD**, 13/07/2019. <https://computerworld.com.br/2019/07/13/profissionais-de-sao-paulo-aceitam-ate-salario-menor-por-home-office/>. Acesso em: 25 mai. 2020.

assertiva retoma ao item anterior em relação as *Horas Itineres*, também retirado da legislação através da Reforma Trabalhista.

No mais, percebe-se que num primeiro momento o legislador tratou do assunto de forma superficial. Nessas disposições, pode-se observar que se apresenta apenas o conceito do que seja reconhecido como teletrabalho, como este se dará e quais as formas e condições para que o teletrabalhador volte a exercer sua atividade presencial. Todavia, sem dar maiores esclarecimentos, a exemplo disso, é que ao se tratar sobre quem será o responsável pelos utensílios e equipamentos, dentre outros utilizados para exercer a atividade, deverão ser abordados no contrato de trabalho.

Como se sabe, quem deve assumir o risco do negócio é o empregador, por mais que o empregado possua conhecimento técnico e científico até superior ao seu tomador de serviço, em momento algum deixará de ser hipossuficiente. Logo, transferir essa responsabilidade para este é garantir que o mesmo pague para trabalhar, porém, sem ter o benefício da participação nos lucros, por exemplo.

A norma também assegura que, nesse caso, poderá o empregado solicitar o reembolso dos gastos realizados à empresa, contudo, realizar tal tarefa não é fácil, pelo contrário, exige-se que o empregado consiga comprovar que teve gastos em excesso devido à atividade laboral, o que, dependendo da atividade, é praticamente impossível.

A justificativa, relata Miziara<sup>21</sup>, é que trata-se de despesa ordinária do empregado, logo, somente poderá pedir o ressarcimento se for necessário adquirir um instrumento de trabalho que ele não tenha, a exemplo, a compra de uma máquina especial, uma conexão mais potente ou, até mesmo, outros custos com a infraestrutura, como condição necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, pode-se dizer que o teletrabalho trouxe alguns benefícios para o teletrabalhador de fato, mas também pode haver uma

---

<sup>21</sup> MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out., 2017, p. 06. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_raphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1). Acesso em: 07 jun. 2020.

desassociação de direitos, uma vez que o trabalhador sob esse regime não conseguirá dissociar o trabalho do momento de repouso e isso acarretará inúmeras doenças, tanto físicas quanto psíquicas, provavelmente não no presente momento, mas em época vindoura, tornando-o, como já relatado, incapaz para o trabalho.

Outro ponto é sobre o trabalho intermitente, que refere-se à prestação não contínua, porém, está debaixo de uma subordinação e, por isso, não perde o caráter de trabalho, como afirma o entendimento de jurisprudência, a exemplo, o Recurso Ordinário nº 0000017-81 do ano de 2015, julgado pela Segunda Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Além do que ocorre em intervalos de tempo, em que pese, Nascimento<sup>22</sup> pondera que esta modalidade de emprego se renova em várias épocas do ano, podem ser aderidas em momentos sazonais e que não tem uma carga horária fixa, é o velho “bico”, porém com as devidas garantias legais:

RECURSO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. ARTIGOS 2º e 3º da CLT. CONFIGURAÇÃO. Deve-se considerar que “a natureza não eventual da prestação de serviços”, trazidas no art. 3º da CLT para a definição do “empregado” é nota própria a relação de emprego tradicional nos modelos de contrato por prazo indeterminado e determinado. Não agride, portanto, a conceituação da relação de emprego a continuidade intercalada com a ausência de prestação de serviços, como ocorre, por exemplo, no contrato intermitente, o qual tem natureza indeterminada no tempo. (TRT -6 – RO: 00000178120175060411, Data do Julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma)<sup>23</sup>.

Como demonstrado, Lima<sup>24</sup> acrescenta que mesmo não apresentando as mesmas características que os demais, ao trabalhador sob essa modalidade não se admite salário inferior ao mínimo, isto é, dividido pelas horas devidamente trabalhadas, e, por mais que difira dos outros tipos de trabalho, este consegue caracterizar-se dentro da relação de emprego, seja pela continuidade, habitualidade, pontualidade, ser uma atividade remunerada, estar debaixo de uma subordinação,

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1043.

<sup>23</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT- 6 – Recurso Ordinário: RO 0000017-81.2017.5.06.0411. Jurisprudência. **JUSBRASIL**, 2017. Disponível em: <<https://trt6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489677662/recurso-ordinario-ro178120175060411?ref=serp>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

<sup>24</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista** - entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 63.

carrega em si a personalidade e espera-se o mínimo de eficiência no cumprimento das tarefas laborais.

Frisa-se que o “bico” não traz garantia nenhuma de trabalho em termos de continuidade e sustento, violando a garantia constitucional do pleno emprego. Ou seja, pode-se dizer que o art. 443 do diploma legal trabalhista, o qual com o fito de aumentar o número de empregos e renda no país acabou flexibilizando diversos direitos e trazendo outros que até então já existiam, mas não eram regulamentados, como traz o referido artigo:

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<sup>25</sup>.

Apesar do trabalhador poder firmar contrato de trabalho com outros empregadores ao mesmo tempo em que presta serviços para uma determinada empresa, somente receberá o pagamento pelos dias trabalhados, o que, dependendo do mês, poderá significar menos que um salário mínimo. Por não possuir jornada definida, o empregado fica à disposição do empregador aguardando ser convocado a qualquer momento, porém, sem receber por essas horas, dias, diferentemente do sobreaviso, o qual recebe 1/3 da hora normal trabalhada e prontidão, que nesse caso é 2/3.

Isto é, foi o que ficou acordado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília em 2017, a qual teve como objetivo principal abordar e questionar sobre a reforma trabalhista e suas implicações para a vida do trabalhador e do empregador, ao se referir sobre a possibilidade ou não de auferir as horas extras, ficou decidido por meio do Enunciado 71<sup>26</sup> que sim, caberá o pagamento

---

<sup>25</sup> Decreto-lei n.º 5.452/1943, CLT.

<sup>26</sup> Enunciado 71: TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. “São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6o da CLT conforme o art. 7o, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7o, “e”, “g” e “h” protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.”

de horas extras ao teletrabalhador sempre que sua jornada diferir com o controle da jornada de trabalho. A intenção é efetivar o princípio da primazia da realidade, isto é, sem afastar as demais normas que se referem a esse assunto, tais como a Recomendação 116 da OIT, o artigo 62, III, da CLT.

Em outras palavras, aos empregados, ou melhor, aos trabalhadores, só resta aceitar as novas diretrizes trazidas pela referida norma e se adequar à nova realidade, caso se esteja trabalhando e não queira fazer parte do imenso grupo de desempregados que cresce cada dia mais no país. O direito trabalhista, em tese, ainda é bastante vantajoso para o trabalhador, porém, as alterações legislativas vêm trazendo cada vez mais a desigualdade social, fator contrário a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e desenvolvimento pleno da personalidade.

Neste ponto, José Renato Nalini<sup>27</sup> entende que “não se imagina que a empresa só pense no próximo. Ela é uma organização que visa o lucro. Não é entidade filantrópica. Mas pode pensar também no próximo.”

Porém, não é o que vem ocorrendo. Estas e outras modificações, sob o pretexto da CLT estar obsoleta, foram implantadas no ordenamento jurídico brasileiro sem, ao

---

2. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. Os juízes do Trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do Judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a Constituição e as Leis, o que importa no exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das Leis, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. nessa medida:

I. Reputa-se autoritária e antirrepublicana toda ação política, midiática, administrativa ou correccional que pretender imputar ao juiz do Trabalho o “dever” de interpretar a Lei 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical; II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da Lei trabalhista. É função primordial do Poder Judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 60 e 93, IX e 114 da CRFB;

III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-a, §1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da Lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de Trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso à Justiça e da independência funcional. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). **Enunciados aprovados na 2º jornada**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 08 jun. 2020).

<sup>27</sup> NALINI, José Renato. Sustentabilidade e ética empresarial. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides. (coord.). **Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 2.

menos, observar os direitos fundamentais do trabalhador. Em vez de contribuir para o bem-estar, dignidade e fortalecimento dos antigos direitos, vieram para suprimi-los e colocar o empregado que, mesmo com uma certa proteção, encontrava-se em situação de vulnerabilidade. Agora, encontra-se totalmente desprotegido.

## 1.2 O NEGOCIADO PELO LEGISLADO

Ao que tange o negociado sobre o legislado, antes de aborda-lo, é mister afirmar que realizar tal medida só é cabível devido a possibilidade de flexibilizar as leis do trabalho, que por sinal, embora o termo “flexibilização”, principalmente nas relações de trabalho, esteja sendo ultimamente bastante mencionado, esse método advém desde a Revolução Industrial no século XIX e início do XX, quando devido a chegada das máquinas a vapor houve diversos casos de desemprego, foi o que Martins<sup>28</sup>, relatou:

A invenção da máquina a vapor como fonte energética dispensa vários trabalhadores. A máquina de fiar patenteada por John Watt em 1738, sendo o trabalho feito de forma muito mais rápido, acabou substituindo a força humana, terminando com vários postos de trabalhos existentes e causando desemprego na época.

Posteriormente, em virtude da crise do petróleo na Europa em 1973 e a necessidade do desenvolvimento das economias internacionais, além do avanço da tecnologia e o crescente número de desemprego, fizeram com que fosse revisadas algumas leis trabalhistas. Nascimento<sup>29</sup> menciona que a razão pela qual foi realizada essa flexibilização é para que não dificultassem a criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho que permitissem o aproveitamento de trabalhadores desempregados.

No Brasil, Versoni<sup>30</sup> explica que o primeiro momento em que se verificou a ocorrência dessa teoria no sistema jurídico aconteceu em 1965. Dentre tantas previsões, permitia a redução na jornada de trabalho e nos salários dos empregados, desde que celebrados mediante acordo prévio com o sindicato dos trabalhadores. Castioni<sup>31</sup> declara que já em 1990 essa política assumiu um caráter mais agressivo,

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 17.

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 170.

<sup>30</sup> VÉRSONI, Mutti. Flexibilização trabalhista: garantia do trabalhador ou do progresso econômico? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 118, nov. 2013. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/5268>. Acesso em: 09 jun. 2020.

<sup>31</sup> CASTIONI, Remi. **O sistema de proteção ao trabalho no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2008, p. 101.

pois procurou retirar do Estado a responsabilidade como ente intervencionista que é, relegando às partes a livre disposição de postulação no contrato laboral.

Ou seja, percebe-se que ao longo da história, em todos os momentos em que houve a imposição da flexibilização nos direitos trabalhistas sempre os mais prejudicados foram os trabalhadores que tiveram seus direitos suprimidos em nome de um garantismo contratual. Isso porque todas as vezes que tentou-se aderir a essa política fizeram objetivando aumentar os lucros dos empresários em detrimento aos direitos dos empregados, não houve realmente a intenção de usar essa ferramenta para beneficiar ambas as partes. Quanto à classificação, a flexibilização, vale salientar, pode ser interna ou externa, conforme os dizeres de Barros<sup>32</sup>:

A flexibilização interna, atinente à ordenação do trabalho na empresa, compreende a mobilidade funcional e geográfica, a modificação substancial das condições de trabalho, do tempo de trabalho, da suspensão do contrato e da remuneração. Enquadram-se nessa forma de flexibilização o trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT), e a suspensão do contrato a que se refere o art. 476-A do mesmo diploma legal. Paralelamente, temos a flexibilização externa, que diz respeito ao ingresso do trabalhador na empresa, às mobilidades de contratação, de duração do contrato, de dissolução do contrato, como também à descentralização com recurso a formas de gestão de mão-de-obra, subcontratos, empresa de trabalho temporário, etc.

Em relação às normas trabalhistas, de acordo com Cassar<sup>33</sup>, podem ser funcionais, salariais, numéricas e necessárias:

- a) flexibilização funcional: que corresponde à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção;
- b) flexibilização salarial: que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos;
- c) flexibilização numérica: que consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa.
- d) flexibilização necessária: consiste na flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Isto porque as demais flexibilizações correspondem ao aumento da lucratividade em prol dos direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização necessária é a forma de manutenção dos empregos, algumas vezes reduzindo direitos mínimos do trabalhado.

---

<sup>32</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 86-87.

<sup>33</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 36.

Segundo o jurista São Pedro<sup>34</sup>, ela ainda pode ser heterônoma, quando as mudanças realizadas pelo Estado, comumente chamadas de “desregulamentação normativa” ou autônoma, nesse caso, perfazem diante de alterações celebradas pelos próprios sujeitos das relações trabalhistas, ou seja, trabalhador e tomador de serviço, por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Todavia, a flexibilização, se aplicada de forma correta, tem um papel fundamental nas relações de trabalho. O que, para isso, como ensina Martins<sup>35</sup>, deve assegurar sim a continuidade do emprego e a sobrevivência da empresa, mas também deve assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador, de forma que mantenham intactos seus direitos fundamentais para que, com isso, o trabalho exercido não se torne escravo.

Em relação ao medo que as pessoas têm quando ouvem esse termo, ocorre devido ao desconhecimento dos riscos e quais caminhos a seguir para solucionar o problema. Dessa forma, Cassar<sup>36</sup> dá seu parecer sobre o tema, além de indicar qual a melhor medida em caso de se adotar a medida em tese:

Se houver conflito entre o princípio da proteção ao trabalhador e a necessidade de manutenção de seus empregos através da necessária flexibilização de seus direitos para sobrevivência da empresa, a ponderação será a medida mais razoável a ser adotada, devendo-se procurar, em cada caso, a necessidade ou não de redução de direitos adquiridos e indisponíveis para a manutenção do emprego. O que se deve evitar é o abuso do direito.

Caso não seja possível essa ponderação, Gonçalves<sup>37</sup> afirma que frente a uma crise deve-se dar maior proteção aos direitos dos trabalhos e não os suprimir de forma alguma, flexibilizar seria um ato atentatório contra a dignidade da pessoa humana desses trabalhadores:

Não podemos aceitar então, que para superar a crise atual e a situação de falta de trabalho estrutural se deva flexibilizar sistematicamente a norma e as instituições trabalhistas. Pelo contrário, afirmamos que, quanto maior a crise,

---

<sup>34</sup> SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr. 2013. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742). Acesso em: 09 jun. 2020.

<sup>35</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 47.

<sup>36</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007, p. 36.

<sup>37</sup> GONÇALVES, Antonio Fabricio de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2007, p. 123.

necessariamente maior proteção deve haver. Nesse sentido, o Estado não deve permanecer ausente, mas sim deve ser o impulso das políticas em defesa do trabalho e dos trabalhadores.

Em outras palavras, esclarece Silva<sup>38</sup>, o que não se pode aceitar é a desregulamentação, esta sim é prejudicial, uma vez que há a retirada do Estado, deixando de intervir na área trabalhista, fazendo com que não existam limites na lei para questões trabalhistas, conseqüentemente, ficando a cargo da negociação individual ou coletiva.

A negociação individual oportuniza a boa relação entre empregado e empregador, mas, que não tem caráter punitivo, porém, diante de uma querela jurídica o que terá é uma ação de cumprimento. Fala-se em cumprimento pois, neste caso, o empregado não tem força diante do empregador, é parte hipossuficiente da relação, cumpridor das propostas feitas pelo empregador e que, por diversas vezes, afetam seu bem-estar.

Anterior à Lei 13.467, tinha-se a força dos sindicatos que possuem uma função social importante dentro da relação de trabalho. Para Neves<sup>39</sup>, é uma das alternativas de solução de conflito no âmbito trabalhista, por sinal, fruto da pacificação entre os trabalhadores e os empregadores buscando os mesmos objetivos, a saber: a prevalência dos direitos e deveres trabalhistas e a geração de trabalho e emprego, uma vez que, traz o autor citando Martins: “é muito melhor a norma negociada pelas partes, que pode ser espontaneamente cumprida, do que imposta de cima para baixo pelo Estado. Ela é mais aceita pelas partes”.

O cumprimento de uma Convenção coletiva de trabalho (CCT) ou Acordo coletivo de trabalho (ACT), segundo Ronaldo Lima dos Santos, “sua aplicação se restringe aos trabalhadores das empresas pactuantes, ou conforme delimitado no instrumento pelas partes, podendo corresponder a um setor ou a um estabelecimento

---

<sup>38</sup> SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 52.

<sup>39</sup> NEVES, Jônatas. Limites jurídicos nas negociações coletivas trabalhistas. 2016. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 05 dez. 2016, p. 33 e 34. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/1536>. Acesso em: 10 out. 2020.

da empresa”. Ocorre que a Reforma trouxe a possibilidade de uma CCT ou ACT ter prevalência sobre as leis em matérias específicas elencadas pelo art. 611-A<sup>40</sup>.

Ou seja, tem-se a possibilidade de uma negociação coletiva que abrange Direitos Sociais dos trabalhadores ter mais força que a própria lei. E falando sobre entidade sindicais, estas estão enfraquecidas desde que as contribuições deixaram de ser obrigatórias e passaram a ser facultativas, muitos sindicatos de diversas categorias fecharam as portas.

A negociação coletiva é o meio de ajuste entre a classe operária e a empregadora para incluir novos direitos e condições ao contrato de trabalho de certa classe laboral. Essa negociação é pautada por princípios jurídicos complementares entre si que visam o bem-estar e a paz social com o consenso entre as partes.

A forma de incluir direitos e condições entre a classe operária e a empregadora é feita por meio de negociações coletivas, geralmente pautadas por princípios jurídicos diretivos à paz social, lealdade e transparência. Assim, não pode ser utilizada como instrumento de interesse da classe patronal.

Sobre esse tema, expõe Maurício Godinho Delgado<sup>41</sup>:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido. (DELGADO, 2014, p. 1043).

Segue Viana<sup>42</sup> acerca do tema:

É importante notar que há duas formas de resistência - pelo direito já posto, e para se pôr o direito. A primeira pode ser exercida pelo indivíduo ou pelo

---

<sup>40</sup> Decreto-lei n.º 5.452/1943, CLT.

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

<sup>42</sup> VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, RIBEIRO, Patrícia Ribeiro (Coord.). **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

grupo. Já a outra, no campo trabalhista, só pelo grupo. É aí que entra a greve. Embora também sirva de arma contra violações da lei, ela se presta, especialmente, para fabricar a lei, em um contexto em que a lei não se ajusta ao direito ou à justiça. (VIANA, 2008, p. 120).

Ou seja, é o instrumento pelo qual o trabalhador busca mostrar sua irrisignação e descontentamento, exercendo de forma coletiva uma certa força de resistência ao insurgir contra sua realidade e contra o poder diretivo do empregador, visando o alcance de melhores condições de trabalho. E é por meio disto que se separa o caráter nocivo ou explorativo de algumas atividades e, por que não dizer, a valorização da própria atividade.

Desta forma, a proposta das Convenções e Acordos Coletivos é justamente a de produzir normas conciliatórias em busca da melhoria de condições de trabalho e da paz social.

O *caput* do art. 7º da Constituição da República de 1988 tem natureza progressiva, cujo texto claramente remete ao aperfeiçoamento e proveito da condição social dos trabalhadores, isto é, os direitos em gozo pelos trabalhadores não deveriam ser esvaziados, e sim assegurados.

Ocorre que, anteriormente a Reforma Trabalhista, os empregadores eram obrigados a efetuar o desconto na folha de pagamento dos seus empregados, no valor de um dia de trabalho, a título de contribuição sindical.

De acordo com Manus<sup>43</sup>, a contribuição sindical seria uma consequência da adoção pelo legislador brasileiro do sistema da unicidade sindical, que significa a existência de apenas um sindicato por categoria em cada localidade. Distingue-se a unicidade da pluralidade sindical e também da unidade sindical, que é a existência de um só sindicato por grupo, mas por decisão dos interessados e não por imposição legal, o que caracteriza a unicidade.

Desta forma, os grandes e pequenos sindicatos teriam uma receita garantida tendo em vista a contribuição assegurada. Segundo dados da pesquisa feita pelo

---

<sup>43</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reflexão Trabalhista. A Contribuição Sindical segundo a Nova Reforma Trabalhista. **CONJUR**, 28/07/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jan. 2021.

IBGE<sup>44</sup> (Gráfico 01), é possível refletir sobre a quantidade de trabalhadores que deixaram de realizar a contribuição sindical.

### Gráfico 01 – Número de trabalhadores sindicalizados no Brasil

Contingente apresenta quedas anuais seguidas desde 2014.



Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Fonte: Adaptado por G1 de IBGE

Ainda sobre o tema, Delgado<sup>45</sup> afirma que a contribuição sindical obrigatória é a mais controvertida, do ponto de vista político-ideológico, dessas receitas. Prevista na ordem jurídica desde a implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de imposto sindical, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico, ainda hoje prevalecente.

Ocorre que a Reforma Trabalhista condicionou o desconto da contribuição à autorização prévia e expressa dos trabalhadores, conforme trecho a seguir:

Art. 579. O desconto da **contribuição sindical** está **condicionado à autorização prévia e expressa** dos trabalhadores que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

<sup>44</sup> SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE. Rio de Janeiro, **G1**, 26/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 27 jan. 2021.

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1408.

Concomitantemente, não houve qualquer espécie de previsão de forma de custeio das organizações sindicais ou regra de transição. A Lei n. 13.467/17, além de extinguir a contribuição sindical obrigatória, vedou também a estipulação de cláusula que trate sobre outras formas de custeio (contribuição negocial ou assistencial) nos instrumentos coletivos, gerando dificuldade adicional para a manutenção dos sindicatos.

Ou seja, uma lei que reforça a negociação coletiva, dando *status* de lei, enfraquece a receita dos sindicatos. Tal fato já implica no encerramento das atividades de diversos sindicatos pelo país, sendo que o momento deveria ser de reforço e incentivo da força sindical, agora que detêm o poder de produzir normas com força de lei.

Hoje existem grandes sindicatos atuando, e devido a essa crise econômica sindical, muitos são incentivados pelo próprio empregador e, por que não dizer, custeados, tendo em vista o jogo de interesses que implica a norma.

Sendo assim, a possibilidade trazida pelo art. 611-A deixou vulnerável essa normatização por convenção, haja vista esse empobrecimento dos sindicatos atuantes. Não se pode esquecer também dos sindicatos que recebem apoio das empresas para conseguirem benefícios próprios, situação essa que traz a possibilidade de a empresa legislar em causa própria.

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio Econômicos <sup>46</sup> (DIEESE), é possível perceber que o número de reivindicações, atualmente, tanto dos empregados quanto dos empregadores, sofreu uma certa elevação. Podemos dar destaque aos assuntos a seguir: Fim da homologação das rescisões no sindicato aumento de 75%, Redução dos intervalos intrajornada em 36%, Prevalência do negociado pelo legislado em 35%, terceirização em 27%, Trabalho em tempo parcial 11%, Trabalho temporário 11%, Teletrabalho em 5%, Reajuste Salarial em 35%.

---

<sup>46</sup>. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS. (DIEESE). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. Relatório dos impactos no primeiro semestre de 2018. São Paulo: CUT/DIEESE, 2018. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/6392>. Acesso em: 27 jan. 2021.

Como visto, demonstra-se uma enorme instabilidade no cenário brasileiro, tanto político quanto institucionalmente falando, dificultando, inclusive, as negociações coletivas a partir da reforma trabalhista, como as dificuldades financeiras que os próprios sindicatos ano após ano vêm sofrendo, dado o fato de que a maioria dos trabalhadores têm optado a não autorizar o desconto dos repasses que antes eram compulsórios, resultado dessa flexibilização mal sucedida, tem-se a precarização das condições de trabalho. Arrisca-se dizer que não se tem mais uma força sindical atuante e os fortes que permanecem, por vezes, cedem à pressão empresarial.

Feita essa primeira ponderação sobre as normas trabalhistas, percebe-se que estas vêm sendo flexibilizadas ao longo do tempo, em se tratando do negociado sobre o legislado, isto é, no campo das negociações coletivas, é a possibilidade do empregado e o empregador negociarem alguns termos permitidos em lei no momento do contrato de trabalho, mesmo que vá contra o previsto na norma trabalhista ou mesmo constitucional, mas, que na prática, representa um ataque aos direitos sociais, principalmente no cenário atual, dado o fato de que o Estado, em nome da manutenção dos empregos, tem suprimido diversos direitos que a longo prazo trarão terríveis consequências ao empregado.

No mais, acrescenta Martins<sup>47</sup> que não seja completamente taxativo, visto que permite ao empregado realizar acordo com o empregador. Contudo, este não poderá prejudicá-lo, se assim o fizer que seja em juízo e não na constância do emprego, pois resultará em dano dada a indução ao erro pelo empregador. Ora, presume-se que o empregado, com o intuito de continuar com o trabalho, aceite abrir mão de seus direitos, todavia, também é notório que em muitos desses casos, ao ser demitido, esse mesmo empregado recorre à justiça trabalhista com o fito de alcançar o pagamento dos direitos suprimidos que tinham sido acordados, exigindo, assim de imediato, que o empregador cumpra com suas obrigações. Ou seja, além de todos os malefícios com retrocesso de Direitos Sociais dos empregados existe uma oneração muito maior do Judiciário para solucionar e fazer cumprir os direitos anteriormente consagrados e respeitados à finalidade social da relação de trabalho.

---

<sup>47</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009, p. 44.

## 2 A ORDEM ECONÔMICA E O DIREITO DO TRABALHO (ART. 170)

*A priori*, ao que se refere à ordem econômica de uma forma geral, pode-se afirmar que é a intervenção estatal dentro das liberdades econômicas. Eros Grau<sup>48</sup> comenta que esta ordem diz respeito a uma parcela que compõe a ordem jurídica, a qual é construída com base em diversos princípios e até regras. Atinge todas as áreas da sociedade, sejam elas na esfera pública, privada, no campo econômico ou mesmo social.

Em outras palavras, ensina Tavares<sup>49</sup> que a referida expressão “ordem econômica” demonstra, desde sua origem, que se trata de um arranjo realizado dentro de um sistema econômico com o fito de confrontar as regras que anteriormente tenham sido disciplinadas juridicamente, e que está fundada em diversos princípios, em que pese, podem ser divididos, segunda elucida Barroso<sup>50</sup>, nos “[...] de funcionamento da ordem econômica” e os “princípios fins”.

Diferencia-se do termo “constituição econômica”, segundo Rocha<sup>51</sup>, porque a ordem econômica é formada pelo conjunto de normas e regras que irão disciplinar tanto a conduta quanto a natureza dos chamados sujeitos econômicos, enquanto a segunda expressão é o diploma que poderá ou não trazer como a ordem econômica será implantada.

Continua Barroso<sup>52</sup>, os primeiros princípios, pelo fato deles serem responsáveis pelo estabelecimento de parâmetros que permitem um convivência básica entre as pessoas da ordem econômica; ao passo que os segundos, por sua vez, são os objetivos que o constituinte almeja serem alcançados, os quais, estes, em se tratando do Direito do Trabalho, destacam-se: o pleno emprego e o tratamento favorecido para

---

<sup>48</sup> GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 51.

<sup>49</sup> TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: Método, 2006, p. 81.

<sup>50</sup> BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, São Paulo, n. 226, p. 187–212, out./dez., 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em: 02 jul. 2020.

<sup>51</sup> ROCHA, Rafael Sampaio. A ordem econômica brasileira a partir do paradigma do estado democrático de direito. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, vol. 7, n. 12, p. 114-141, jan./jun., 2015, p. 123. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista13/ordemRafael.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

<sup>52</sup> BARROSO, *op. Cit.*

as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País<sup>53</sup>.

Teixeira<sup>54</sup> pontua que no Brasil a desestruturação macroeconômica mundial contribuiu para que a indústria que estava a pleno vapor, sofresse uma crise, por exemplo, a exclusão das rotas, seja financeiramente ou em relação à produção. O fato é que, desde então, desmantelaram-se todos os mecanismos que haviam sido desenvolvidos para que pudessem alcançar o crescimento, rompendo, assim, com o padrão de financiamento, além de outros fatores que, conseqüentemente, vem obrigando os governos, portanto o Estado, a sempre estar injetando novos recursos financeiros para o setor privado e, com isso, procurar equilibrar a economia brasileira.

O que, com o advento da Constituição Federal de 1988, precisamente no art. 170, passou a ser fundamentado em dois pilares: a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Rocha<sup>55</sup>, por sua vez, afirma que ela veio para instituir um sistema econômico em todo o território nacional, porém, de forma descentralizada tendo em vista o mercado ser o norteador essencial.

Barroso<sup>56</sup> acrescenta que não sobrevieram apenas imposições de princípios, mas, de normas com intuito de fiscalizar e regular como a ordem econômica será aplicada no setor privado. Ao passo que as empresas assumiram um compromisso social de sempre manter a oferta de emprego e cumprir as demais obrigações, seja no que diz respeito aos fornecedores e a comunidade em geral, de modo que todos, mesmo que indiretamente, não sofram nenhum prejuízo em virtude do exercício da atividade laboral.

---

<sup>53</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>54</sup> TEIXEIRA, Aloisio *et al.* **O ajuste impossível**: um estudo sobre a desestruturação da ordem econômica mundial e seu impacto sobre o Brasil. Rio de Janeiro, UFRJ, 1994, p. 219-228.

<sup>55</sup> ROCHA, Rafael Sampaio. A ordem econômica brasileira a partir do paradigma do estado democrático de direito. **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, vol. 7, n. 12, p. 114-141, jan./jun., 2015, p. 123. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista13/ordemRafael.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020,

<sup>56</sup> BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, São Paulo, n. 226, p. 187-212, out./dez., 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em: 02 jul. 2020.

Segundo Souza<sup>57</sup>, o trabalho assume duas vertentes: a primeira, por ser ele um fato, conseqüentemente um “objeto do Direito” e, nesse caso, serão as normas a serem produzidas com conteúdo estritamente referente ao Direito Econômico do Trabalho; bem como o ato, ou seja, pode estar presente no campo ativo ou passivo, é a força de trabalho que engloba desde seus principais agentes, empregado e empregador, até a sociedade como um todo, indo, então, além do contrato de trabalho, em todo o enquadramento social.

O princípio resguardado da busca do pleno emprego está integralmente atrelado com o princípio implícito da democracia econômica. Por meio desse princípio, as políticas públicas devem ampliar a oferta de oportunidades de iniciativa e de emprego, com chances iguais para todos os que se encontrem na mesma situação fática e jurídica, consoante artigos 1º, 3º, IV, e 170, *caput*, o que no mundo ideal seria o objetivo maior da Reforma Trabalhista.

Atribuindo ainda mais valor aos princípios, pode-se mencionar a importância da Livre Iniciativa que, conforme leciona Eros Roberto Grau, “a livre iniciativa não é tomada, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, como expressão individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso”. O que seria dizer que os contratos de trabalho, ainda que flexibilizados e negociados conforme dispõe as alterações normativas trazidas pela Reforma Trabalhista, não devem ser vistos de forma apartada, e sim com o valor social que constitucionalmente é atribuído a eles.

Não há na Constituição vigente uma norma que imponha a adoção de um padrão de produção, então, cabe ao empresário elaborar os objetivos de sua empresa, forma de estrutura e estratégia, porém, sem violar direito de terceiros.

Ao contrário da prática que geralmente ocorre, a empresa é constituída para geração de empregos dignos e distribuição de renda e não apenas para produção de bens, serviços e dividendos. O crescimento econômico real é aquele atrelado à coesão social e à própria dignidade da pessoa humana.

---

<sup>57</sup> SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Direito Econômico do Trabalho**. Belo Horizonte: Fundação Brasileira de Direito Econômico, 1985, p. 1-2.

A inserção do indivíduo no sistema capitalista ocorre, sem dúvida, por meio do emprego, o que torna a empresa detentora de uma função social, ou seja, responsável sobre a prestação de serviços sob formas precárias, sendo formado o vínculo do valor central do Direito do Trabalho e das próprias ordens jurídica e econômica estabelecidas na *Constituição Federal*, a colocar desta forma o trabalhador como credor de direitos sociais trabalhistas.

## 2.1 OS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO

Sobre o que sejam princípios e quais fundamentam a ordem econômica, segundo Espindola<sup>58</sup> constituem o mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalização do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico, portanto, violar um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma qualquer, principalmente se estes forem constitucionais.

Barroso<sup>59</sup> ensina que, principalmente os constitucionais, representam um resumo dos valores reconhecidos pelo ordenamento jurídico, mesmo que este não possua justificativas para tanto, não estão fundadas realmente, mas se espelham apenas na ideologia atual da sociedade. Para o referido jurista, esses princípios servem como guia, uma indicação, uma direção a seguir e que poderá nortear o tema de uma forma abrangente, desde o campo mais genérico ao específico, vai depender da situação em que será aplicado.

Ensina Ronald Dworkin<sup>60</sup> que os princípios são pautas que devem ser observadas não porque viabilizem ou assegurem a busca de determinadas situações

---

<sup>58</sup> ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada**. 2. ed. São Paulo: RT, 2002.

<sup>59</sup> BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.) **A nova interpretação constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Renovar Boreal, 2003, p. 29-31.

<sup>60</sup> DWORKIN, Ronald. **Taking Rights Seriously**, 5. Imp. Londres: Duckworth, 1987, p.22.

econômicas, políticas ou sociais que sejam convenientes, mas, sim, porque sua observância corresponde a um imperativo de justiça, de honestidade ou de outra dimensão da moral.

Notoriamente, os princípios devem intervir de forma fundamental para o justo equilíbrio das relações humanas, pois por meio destes ocorrem as criações das regras levadas à sociedade, identificando, assim, o verdadeiro objetivo e sentido da lei.

Fiuzza<sup>61</sup> comenta que eles são chamados de “princípios informadores”, isso porque têm a função de informar sobre quais fundamentos os contratantes devem seguir. Ressalta, ainda, que são gerais, dado o fato de serem aplicados a diversas situações, ao passo que são fundantes, na proporção que resultam em um conjunto de regras decorrentes pela força de lógica. Não sendo possível a quase ninguém inventar, criar detalhes normativos, mas, somente o legislador, em que pese, tem a obrigação de positivar.

Não obstante, apresenta uma tríplice função, de acordo com Nascimento<sup>62</sup>, a primeira é a interpretativa, um elemento de apoio; a segunda é de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador; e a terceira é a função de aplicação do direito, na medida em que serve de base para o juiz sentenciar.

Por isso, é correto afirmar que estes são de grande importância, pois, como menciona Leite<sup>63</sup>, atingiram o patamar constitucional, assumindo, portanto, um posto iminente ao lado das grandes liberdades públicas.

A realidade é que os princípios são ideias encontradas como fonte do direito carregando valores que norteiam a organização econômica. O intuito é harmonizar interesses particulares empresariais e ordem social, de forma a equilibrar e proteger sua efetivação por meio dos princípios econômicos constitucionais.

---

<sup>61</sup> FIUZA, César. **Direito Civil: Curso Completo**. 17 ed. Revista dos Tribunais. Belo Horizonte: Del Rey Editora, 2014, p. 403.

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed., ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>63</sup> LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Dano Ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

Isto significa que a ordem econômica mantém a economia de mercado e possui valores supremos a fim de garantir a dignidade da pessoa humana e preceitos sociais. Compreendem os seguintes, como serão descritos a seguir.

### 2.1.1 A busca pelo pleno emprego

O primeiro é a busca pelo pleno emprego, como leciona Kon<sup>64</sup>, este prediz que até a Segunda Guerra Mundial, referia-se ao fato de que toda a população ativa tem as mesmas condições de entrar no mercado de trabalho, não havendo, dessa forma, qualquer desperdício, pelo contrário, quem procurar um emprego logo o conseguirá, é a máxima efetivação que a sociedade tem de produzir, a utilização ampla da força de trabalho humana, a fim de que por meio do trabalho, o conjunto tenha qualidade de vida.

Continua a autora<sup>65</sup> que seria, então, o equilíbrio entre oferta e procura e, por isso, conseqüentemente, não haverá desemprego. Se houver, que seja de forma natural, portanto, sendo contado apenas o curto período que uma pessoa passa sem trabalhar entre a data de demissão e a nova contratação de trabalho, ou ainda, em casos nos quais, por escolha do próprio indivíduo, este fica à margem do mercado de trabalho. O fato é que ele pode representar vários conceitos, tudo irá depender da época e a forma que estão sendo observados a economia em determinado lugar.

Ao longo do tempo, tais conceitos foram se tornando mais restritos, conta Proni<sup>66</sup> que atualmente esse princípio é visto de vários ângulos, pois, pode se referir quando se trata do direito que os trabalhadores têm de receber salários compatíveis à sua função ou atividade laboral exercida, que a taxa de desemprego seja inferior ao

---

<sup>64</sup> KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia & Tecnologia**, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr./jun., 2012. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/ret/article/viewFile/28159/18699>. Acesso em: 05 jul. 2020.

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> PRONI, Marcelo Weishaupt. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. **Revista Economia & Tecnologia**, Volume 8, Número 2, p. 23-50, abr./jun., 2012. Disponível em: <http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/revista/Volume%208%20n%202/06%20Marcelo%20Weishaupt%20Proni.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

número de pessoas trabalhando ou, até mesmo, à qualidade de empregos que os indivíduos vão galgando ao longo do tempo.

Razão pela qual, seja qual for o conceito adotado, a intenção é garantir manutenção e preservação do emprego, gerando para o empregado, em contrapartida, um dos princípios fundamentais, a saber, o da continuidade do emprego, isto porque espera-se que ao firmar um contrato de emprego este seja por prazo indeterminado, pois é a partir daí que observa-se como se encontra a economia de um determinado país e região, se vai bem ou não. Ora, se o empregador contrata sempre de forma temporária é porque sua produção só será vendida em um período curto, os consumidores, nesse caso, ou não tem interesse de continuar consumindo o referido produto ou possuem um baixo poder aquisitivo e, conseqüentemente, um pequeno poder de compras.

Por outro lado, deixar de manter esse princípio é retirar do empregado a sensação de estabilidade. Este não poderá, por exemplo, realizar compras e aquisições que tenham uma prestação pecuniária por um período, isso porque não saberá se possuirá ou não recursos financeiros para supri-la, além do mais, essa incerteza poderá desencadear no indivíduo quadros de depressão, ansiedade, nervosismo, pois o desconhecimento do futuro próximo o assusta, faz com que a pessoa se desequilibre emocionalmente de maneira fácil. Em outras palavras, deixar de observar esse princípio refletirá em um possível aumento do desemprego e mais, no acúmulo de pedidos de benefícios e aposentadorias por ter adquirido alguma doença em virtude dessa desestabilidade.

Segundo dados do Trading Economics<sup>67</sup>, até o mês de abril do decorrente ano (2020) havia no Brasil 49,5 milhões de pessoas empregadas e 12,6 milhões de desempregados. Porém, em decorrência da pandemia de COVID-19 que o mundo vem enfrentado, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS)<sup>68</sup> mostra que houve um salto para 12,9% dos desempregados, portanto, menos da

---

<sup>67</sup> TRADING ECONOMICS. Brasil - Taxa de emprego. **TRADING ECONOMICS**, 2020. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/employment-rate>. Acesso em: 16 jul. 2020.

<sup>68</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE (CNTS). Notícias trabalho e emprego em meio à pandemia, menos da metade dos brasileiros em idade ativa têm trabalho no Brasil. **CNTS**, 2020. Disponível em: <https://cnts.org.br/noticias/em-meio-a-pandemia-menos-da-metade-dos-brasileiros-em-idade-ativa-tem-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 16 jul. 2020.

metade da população ativa, ou seja, com capacidade e condições para trabalhar estão realmente trabalhando, o restante foi dispensado porque seus empregadores não tem mais condição de mantê-los no posto de trabalho.

Ao se construir um lapso temporal, tomando por base de julho de 2019 a abril de 2020, ainda de acordo com Trading Economics<sup>69</sup>, sem sombra de dúvida, está-se vivenciando um dos momentos mais críticos em relação à concretização desse princípio, como mostra o Gráfico 02.

Gráfico 02 – Índice de empregabilidade

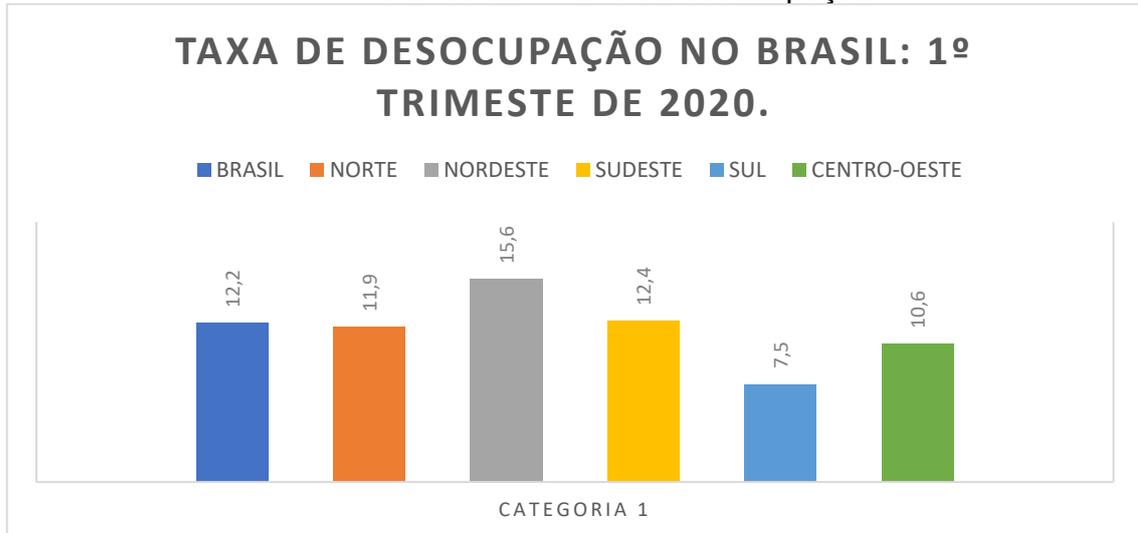


Fonte: TRADING ECONOMICS

Ao passo que o número de desempregados, como já mencionado, soma 12,9 milhões de pessoas, localizadas em sua maioria nas regiões Nordeste e Sudeste, conforme o Gráfico 03.

<sup>69</sup> TRADING ECONOMICS. Brasil - Taxa de emprego. **TRADING ECONOMICS**, 2020. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/employment-rate>. Acesso em: 16 jul. 2020.

Gráfico 03 – Taxa de desocupação

Fonte: IBGE<sup>70</sup>

De maio a julho, a porcentagem de desemprego no Brasil elevou-se para 13,1%, totalizando 12,4 milhões de pessoas desempregadas, é o que mostra os dados do IBGE, nesse sentido (Gráfico 04).

Gráfico 04 – Taxa de desocupação

Fonte: IBGE<sup>71</sup>

<sup>70</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (IBGE). **Desemprego**. IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 16 jul. 2020.

<sup>71</sup> BARROS, Alerrandre. Desemprego sobe para 13,1% e atinge 12,4 milhões na 4ª semana de junho. **Agência IBGE Notícias**, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28310-desemprego-sobe-para-13-1-e-atinge-12-4-milhoes-na-4-semana-de-junho>. Acesso em: 17 jul. 2020.

Como pode ser observado, o referido princípio não tem sido cumprido nos dias atuais, visto que, se ele pressupõe que o maior número de pessoas ativas esteja trabalhando, ao analisar os gráficos mencionados, percebe-se que o Brasil encontra-se em uma grave crise econômico-financeira, não só ao que tange aos índices de emprego, mas também nas consequências que esse déficit está acarretando aos outros setores, a saber, a Previdência Social, a qual, por meio da Lei nº 14.020 de 2020<sup>72</sup> que institui o Programa Nacional de Manutenção do Emprego e da Renda, passou a prever a possibilidade da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e, com ela, a continuação da obrigatoriedade do pagamento das verbas previdenciárias. A diferença é que enquanto durar a pandemia, o valor recolhido será proporcional ao salário acordado entre empregado e empregador, o que, posteriormente, poderá prejudicar o trabalhador quando ele for solicitar algum benefício previdenciário pelo simples fato de não preencher a carência mínima de contribuição.

É uma série de fatores trazidos na legislação trabalhista, conforme dados observados anteriormente, que não impressiona dizer que conforme pesquisa feita pelo SEBRAE<sup>73</sup> no ano de 2019, segundo ano de vigência da Reforma Trabalhista o Empreendedorismo cresceu no Brasil 120% em relação a 2015, enquanto lei em comento não vigorava.

Pode-se observar que se está caminhando para a inversão dos papéis com o aumento de pessoas se tornando “chefes” de si mesmas e saindo das relações de trabalho convencionais. Fatos pelos quais, pode-se concluir que não é mediante alterações normativas com possível supressão de direitos que serão garantidos o aumento de vaga de trabalho e o pleno emprego assegurado pelo art. 170 da Carta Magna.

---

<sup>72</sup> Lei nº 14.020/2020.

<sup>73</sup> SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. (SEBRAE). Quantidade de MEIs aumenta. Saiba mais sobre as vantagens. **Empreendedorismo SEBRAE**, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/quantidade-de-meis-aumenta-saiba-mais-sobre-as-vantagens,1c18e52dfab2a610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 02 nov. 2020.

### 2.1.2 O tratamento que o Estado dá as empresas

Segundo Tércio Sampaio Ferraz<sup>74</sup>, o sentido do papel do Estado como agente normativo está delimitado negativamente pela Livre Concorrência e positivamente pelos limites da função de fiscalização, estímulo e planejamento da economia, tendo em vista que este incentiva a empresa a atuar para o bem-estar de todos. Salienta também que a Livre iniciativa tem o conteúdo positivo da função social da propriedade que relaciona-se com a valorização do trabalho humano.

Para Luís Roberto Barroso<sup>75</sup>, cabe ao Estado desenvolver ou estimular práticas redistributivas ou assistenciais, oferecendo vantagens fiscais, outras formas de fomento e melhores condições para o exercício da atividade.

Atualmente, é possível citar um exemplo de forma precípua de diálogo com outros sistemas jurídicos, a Lei de Liberdade Econômica nº 13.874 versa em seu primeiro artigo que suas disposições sejam aplicadas às relações de trabalho. Isso significa que é preciso rever, por exemplo, a questão da hipossuficiência, pois sua chegada afasta ou, no mínimo, mitiga a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade, muito aplicada para garantir execuções trabalhistas, por exemplo. Pode-se citar também a Lei de Falências que segue o princípio da preservação da atividade econômica. Todos estes são atos normativos que visam a proteção e cautelar maior com a preservação da atividade empresarial perseguindo os pilares da ordem econômica.

O fato é que a concretização do princípio da preservação da empresa, a qual, de acordo com Domingos<sup>76</sup>, tem a função de evitar a quebra quando se achar em situação de crise econômico-financeira, estaria em plano superior aos demais princípios que regem a recuperação judicial. Isto porque a premissa em comento está

---

<sup>74</sup> FERRAZ, Tércio Sampaio. Congelamento de preços. **Revista de Direito Público**, v. 22, n. 91, p. 76-86, jul./set., 1989, p.77-78.

<sup>75</sup> BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. *Revista de Direito Administrativo*, São Paulo, n. 226, p. 187–212, out./dez., 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em: 22 out. 2020.

<sup>76</sup> DOMINGOS, Carlos Eduardo Quadros Domingos. **As Fases da Recuperação Judicial**. Curitiba: Editora JM, 2009, p. 81.

intrinsecamente ligada ao intento do legislador de editar um regramento que ofereça ao empresário essa possibilidade. Daí o porquê, corroborando com o previsto do art. 170, ainda na norma da Constituição, precisamente no art. 179, tem-se a seguinte previsão:

Art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

Medidas essas que irão contribuir de forma significativa e positiva, em especial, para as empresas de pequeno porte, para que assim, aduz Karkache<sup>77</sup>, as empresas possam se manter no mercado e, com isso, garantir o emprego a seus funcionários e, conseqüentemente, impulsionar a economia do país. Logo, realizar essa diferenciação no tocante às verbas supracitadas é de suma importância, pois ao fazê-lo, estará o Estado fomentando a própria economia.

Em que pese, Coelho<sup>78</sup> pontua que estas devem convergir à atividade empresarial (não à sociedade ou à pessoa do empresário), em vista da variedade de interesses (sociais, de modo geral) que transcendem a esfera do individual e, de forma evidente, na regra de estímulo aos novos financiamentos e à manutenção do fornecimento de bens e serviços durante a recuperação judicial, contida na disposição do art. 67 da lei aplicável, que atribui natureza extraconcursal aos créditos gerados durante a recuperação caso a recuperada venha a falir. Sempre ressaltando que esta preservação não sugere o radicalismo de manter-se a empresa no mercado a qualquer custo. A recuperação do empresário ou da sociedade empresária insolvente deve ser economicamente viável.

Exemplo disso é o tratamento que o Estado vem tomando em relação às empresas no período da pandemia, no qual o então Ministro da Economia Paulo Guedes, usando de suas atribuições, trouxe à realidade brasileira duas normas que

<sup>77</sup> KARKACHE, Sergio. Princípio do tratamento favorecido: o direito das empresas de pequeno porte a uma carga tributária menor. 296p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná: Curitiba, 2009, p. 11. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/18232/DISSERTACAO.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 jul. 2020.

<sup>78</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

alteraram os dispositivos anteriores. A primeira, a saber, a Portaria nº 139/2020, pontuou que, devido ao COVID-19, e portanto, da quarentena forçada e, conseqüentemente, do fechamento de inúmeros postos de trabalho, adiou o pagamento das contribuições previdenciárias de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para os meses de julho e setembro de 2020. De igual forma, os prazos de recolhimento da Contribuição para o Programa de Integração Social/ Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/PASEP) e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), respectivamente, isto é, no tocante aos direitos dos trabalhadores.

Ao passo que, ainda no mesmo dia, agora para as empresas, sob a mesma justificativa, o Presidente do Comitê, José Barroso Tostes Neto, elencou por meio da Resolução CGSN nº 154<sup>79</sup>, as futuras datas de vencimentos para o pagamento dos tributos na esfera nacional em relação ao Simples Nacional, os quais, de forma geral, passarão a serem cobrados entre julho a novembro do decorrente ano.

A intenção é garantir a todos o mínimo existencial, portanto, o conjunto de direitos inerentes a todas as pessoas, a importância destes é tamanha que estão reconhecidos como direitos fundamentais, ou seja, são determinados direitos que sem eles é impossível viver e, inclusive, podem ou não estarem dispostos em alguma lei para que possam ser exigidos. São as prestações obrigatórias que o Estado assume quando avoca para si a tutela de um determinado povo.

Ele faz parte do conjunto de direitos fundamentais que é inerente a quaisquer ser humano e, por sinal, podem ou não estarem dispostos em alguma norma legal. Apresenta como característica a proibição da insuficiência, quer dizer que segundo essa teoria, independentemente de o Estado ter condições financeiras ou não, deverá efetivar com qualidade esses direitos a todos e para todos, seria então o mínimo exigido, sendo que os demais direitos obrigatoriamente também devem ser cumpridos.

---

<sup>79</sup> BRASIL. Receita Federal. Resolução CGSN nº 154 de 03 de abril de 2020: Dispõe sobre a prorrogação de prazos de pagamento de tributos no âmbito do Simples Nacional, em razão da pandemia da Covid-19. Brasília: **Receita Federal**, 2020. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=108368>. Acesso em: 05 jul. 2020.

### 2.1.3 A função social da empresa

Ao passo que o terceiro, embora não seja um princípio de fato, mas, por estar relacionado à função social da propriedade, conforme Eros Grau<sup>80</sup>, tem-se direcionado às empresas. Nesse viés, está intimamente ligado à premissa retro estudada, o princípio da função social da empresa tem significado correlacionado ao desenvolvimento socioeconômico do país, frente à circulação de riquezas (bens e serviços) e conhecimento do que a atividade empresária promove, o que influencia imediatamente o desenvolvimento social.

Para Carlos Eduardo Quadros Domingos<sup>81</sup>:

A função Social representa intrinsecamente o papel do empresário ou da sociedade empresária dentro da esfera social de um país, pois cria e faz circular emprego e renda, gera riquezas e influencia diretamente na vida cultural, social e econômica da nação.

É unânime que a atividade empresarial, além de ser uma forte ferramenta de promoção da justiça social (CFRB/88, art. 170, *caput*), é auxiliadora na busca pela solidariedade (CFRB/88, art. 3º, inciso I), fomentadora da livre iniciativa (CFRB/88, art. 170, *caput* e art. 1º, inc. IV) e do valor social do trabalho (CFRB/88, art. 1º, inc. IV), portanto, é indiscutível seu relevante papel social, o que ressalta a legitimidade do instituto da recuperação judicial. Em que pese, se apresenta como um conjunto de medidas judiciais destinadas a viabilizar a superação da crise econômico-financeira pela empresa a fim de beneficiar o bom funcionamento da economia e a produção de bens e serviços, como textualmente previsto pela segunda parte do artigo 47 da Lei de Falências e Recuperação de Empresas (LFRE)<sup>82</sup>.

Baggio<sup>83</sup>, por sua vez, leciona no sentido que este prevê que o contrato seja justo, logo, espera-se que seu cumprimento não venha onerar nenhuma das partes

<sup>80</sup> GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**: interpretação crítica. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 252-352.

<sup>81</sup> DOMINGOS, Carlos Eduardo Quadros. **As Fases da Recuperação Judicial**. Curitiba: Editora JM, 2009, p. 81.

<sup>82</sup> Lei nº 9.307/1996.

<sup>83</sup> BAGGIO, Andreza Cristina. Princípios contratuais e contratos empresariais: uma análise a partir da pretensão unificação do direito privado brasileiro. **Ius Gentium**, v. 9, n. 5, p. 46-69, 2014. Disponível em:

de forma excessiva, dado o fato de que ele exerce um papel social e, mais, que todos os envolvidos de forma solidária respeitem o que foi combinado anteriormente para, assim, não prejudicar seu cumprimento. Explica Barbosa<sup>84</sup> que a função social, ao ser exercida, passa a ter a capacidade de gerar benefício não só para as partes como para toda a sociedade, chegando até limitar um outro princípio que é autonomia da vontade, em razão de permitir que terceiros possam interferir no contrato no momento em que se sinta prejudicado.

O dever social, segundo leciona Lamy Filho<sup>85</sup>, é traduzido, em outras palavras, refletido, em sua própria obrigação, qual seja, a de estar em paralelo com os interesses da coletividade, até porque é sabido que todas as suas decisões não se restringem apenas ao mundo interno da empresa, pelo contrário, se estendem a toda a sociedade, tanto direta quanto indiretamente, sempre fomentando a economia e fortalecendo seus elos a fim de que eles não se rompam e comprometam a vida da empresa.

No mais, vale salientar, embora o empresário possa usufruir de sua propriedade de forma plena, absoluta, isto é, além de outras atribuições, o mesmo é obrigado a dar uma finalidade a esse bem. A razão para essa exigência se dá porque o mau uso desta poderá causar danos a sociedade em seu entorno. Logo, ela não é um direito a mais que o proprietário possui, mas uma obrigação. Isso porque a desobediência desta implicará em diversos ataques aos direitos fundamentais de terceiros, atinge não só um indivíduo, mas toda a coletividade, respeitar e efetivá-la é uma questão de interesse coletivo.

Ao passo que para Cateb e Oliveira<sup>86</sup>, ela pode ser observada em diversos aspectos, a saber: enquanto uma atividade organizada, é a efetiva liberdade de

---

<https://www.uninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/147/121>. Acesso em: 06 jul. 2020.

<sup>84</sup> BARBOSA, Haroldo Camargo. Princípios contratuais na teoria clássica e na pós-modernidade. **Revista do Direito Privado da UEL**, v. 1, n. 2, p. 5. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/direitoprivado/artigos/Princ%C3%ADpiosTCl%C3%A1ssicaHaroldoCamargo.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

<sup>85</sup> LAMY FILHO, Alfredo. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. **Revista de Direito Administrativo**, v. 190, p. 54-60, 1992, p. 58-59. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/45408/47594>. Acesso em: 30 jul. 2020.

<sup>86</sup> CATEB, Alexandre Bueno; DE SOUZA OLIVEIRA, Fabrício. Breves anotações sobre a função social da empresa. **Revista da AMDE**, v. 2, 2009, p. 5-6. Disponível em: <http://revista.amde.org.br/index.php/ramde/article/viewFile/25/23>. Acesso em: 30 jul. 2020.

iniciativa, qual seja, o cumprimento do seu exercício e que ao produzir suas riquezas realiza a justiça social; como sociedade empresária, deve estar pautada nas relações de consumo e, conseqüentemente, a ponderação, uma releitura dos princípios pertencentes aos contratos, tais como liberdade contratual, a boa-fé, a *pacta sunt servanda*, entre outros.

Barroso<sup>87</sup>, assim menciona, que é o pressuposto de que cada ser humano possui um valor intrínseco e desfruta de uma posição especial no universo. Por fim, Alkmin<sup>88</sup> corrobora dizendo que este abrange o direito de nascer, permanecer vivo e a uma subsistência digna, a qual se alcança com a destinação dos direitos sociais, em especial, o acesso ao trabalho produtivo, à moradia, à saúde, proteção à maternidade, à velhice, garantia do direito de propriedade, garantias essenciais para a dignidade humana

No mais, acrescenta Pereira<sup>89</sup>, é a empresa que deve prestar os serviços e/ou o fornecimento de bens à sociedade, é por meio dela que há geração de emprego, portanto, a renda e, conseqüentemente, a arrecadação tributária. Dessa forma, transcendendo seus direitos para aquisição de novas obrigações, sempre observando que não é suficiente apenas que ela viva, mas, que sua existência venha somar em benefício para a toda a coletividade, pois, por mais que o lucro seja seu objetivo, ao cumprir com sua função social, seus atos serão limitados, a fim de que, assim, o empresário não abuse de seu direito, mas saiba exercê-lo em favor de todos.

A responsabilização social, segundo Colares<sup>90</sup>, tem o condão de estabelecer os princípios que nortearão a conduta dos colaboradores de uma forma geral, tanto entre si quanto com os clientes e fornecedores. Como pode ser percebido, objetiva-se consolidar o espírito de confiança entre as partes envolvidas, de igual forma e, assim, transparecer uma imagem séria, isso porque é impensável que uma empresa

---

<sup>87</sup> BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Tradução Humberto Laport de Mello. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

<sup>88</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 80.

<sup>89</sup> PEREIRA, Rafael Vasconcellos de Araújo. Função social da empresa. Dissertação (Mestrado em Direito). Belo Horizonte, 2008, p. 63, 68 e 74. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PereiraHV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PereiraHV_1.pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

<sup>90</sup> COLARES, Wilde Cunha. Ética e compliance nas empresas de outsourcing. Monografia (Especialização em Direito). Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. São Paulo, 2014, p. 58-59.

aceite pôr em risco a lucratividade e, acima de tudo, a credibilidade de seus clientes em virtude de atos antiéticos.

Conclui Ashley<sup>91</sup>, que além do lucro, a empresa precisa se responsabilizar por tudo ao seu redor, desde sua gestão ao público a qual está inserida, e o meio ambiente que faz parte, assumindo, assim, suas obrigações de caráter moral, além das que foram estabelecidas em lei, isto é, mesmo aquelas que não estão diretamente vinculadas às suas atividades, sempre observando os seguintes aspectos: “a avaliação de desempenho, a ultrapassagem das fronteiras da empresa e a transparência organizacional” e, com isso, alcançar o sucesso tão almejado.

No mundo globalizado em que se vive e considerando a realidade do mercado capitalista, tem-se que este deve ser uma forma de desenvolvimento, não apenas de produção, como também de promoção da Dignidade da Pessoa Humana. Isso inclui investir recursos em atividades hegemonicamente sociais tendo em vista que o direito de propriedade é um direito para todos.

## 2.2 VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Lapidado como Ordem Econômica Constitucional, o art. 170 traz fundamento à valorização do trabalho humano e livre iniciativa tendo como fim assegurar a todos uma existência digna ditada pela justiça social.

Martini e Robles<sup>92</sup> lecionam que essa valorização vai além de estar inserido no mercado de trabalho, ela é a garantia de que o indivíduo, por meio do trabalho, alcançou a tão sonhada independência financeira e, com ela, a sua dignidade

---

<sup>91</sup> ASHLEY, Patrícia Almeida. A mudança histórica do conceito de responsabilidade social empresarial. *In*: ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

<sup>92</sup> MARTINI, Isabela Lins; ROBLES, Natalia Biondi Gaggini. A ordem econômica e a reforma trabalhista. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 12, n. 1, p. 261-280, 26 set. 2019, p. 264. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/17463/12064>. Acesso em 30 jul. 2020.

enquanto pessoa humana, haja vista que ao fazer uso do salário recebido, poderá saciar as necessidades inerentes a ele e sua família.

Ainda sobre valores, Miguel Reale<sup>93</sup> discorre:

Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja um "criador de valores". Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social, visto como o homem não trabalha porque quer, mas sim por ser essa uma exigência indeclinável de seu ser social, que é um "ser pessoal de relação.

Daí o porquê, com objetivo primordial à garantia constitucional ao trabalhador a não redução salarial, pressupõe que o empregado, em regra, não poderá ter seu valor salarial nominal reduzido e que está esculpido no art. 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988. Preocupação esta estampada no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>94</sup>, o qual expressamente afirma que somente será considerada lícita a alteração das respectivas condições realizada por mútuo consentimento e, desde que não resultem, seja, direta ou indiretamente, ou ainda, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. O que, corroborando com esse entendimento, Costa e Miguel<sup>95</sup> pontuam que esse amparo, tanto constitucional quanto infraconstitucional deve ser sempre uma exigência no momento em que se tem firmado alguma relação social, dado o fato de que ela serviu justamente para humanizar as relações pessoais.

Além de outros programas que passaram a fazer parte do conjunto de direitos inerentes ao trabalhador, Moraes<sup>96</sup> relata os seguintes:

O SPETR (Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda), o PNPE (Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego), o PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda), o PNMPO (Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado), o IME (Intermediação de Mão-de-

---

<sup>93</sup> REALE, Miguel apud FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1998, p. 18-19.

<sup>94</sup> Decreto-lei n.º 5.452/1943.

<sup>95</sup> COSTA, Ilton Garcia da; MIGUEL, José Antônio. Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano. **Revista do Direito Público**, v. 9, n. 2, p. 203-222, 2014, p. 215.

<sup>96</sup> MORAES, Débora Brito. A valorização do trabalho como condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do estado na valorização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Marília. Marília, 2008, p. 84. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp064831.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2020.

Obra), a qualificação profissional, o abono salarial; carteira de trabalho e previdência social; salário mínimo e seguro-desemprego.

Trazendo ao enfoque da presente pesquisa, é importante analisar se atribui-se uma atenção à dimensão humana do trabalho ou uma dimensão patrimonial do trabalho por meio das atualizações das leis trabalhistas os se usurpa-se o caráter fundamental do art. 170 da Constituição Federal.

Tratando da dimensão humana do Direito do Trabalho, existem princípios norteadores basilares de Direito Individual do Trabalho, dos quais pode-se destacar o Princípio da Prevalência da Norma Mais Favorável, que significa dizer que a nova legislação permite a negociação de tal princípio, pois nem sempre a negociação do contrato individual de trabalho será mais benéfica ao trabalhador.

Dentro da negociação dos contratos individuais de trabalho, exemplificam-se aqui os casos que permitem jornada parcial - “microjornadas” e “bicos” - com contribuição parcial previdenciária. Têm-se mais uma série de princípios violados: Irredutibilidade, Integralidade e Intangibilidade salarial, previstos no art. 7º da Constituição Federal.

O mesmo ocorre com o princípio “*In dubio pro misero*”, ao dispor em seu art. 611 o poder “legislativo” às Convenções Coletivas, que hoje estão enfraquecidas com as baixas dos Sindicatos pós-contribuição facultativa e conseqüente fortalecimento dos sindicatos com base empresarial fortalecida. Neste aspecto, tem-se ainda maior certeza que o Princípio “*In dubio pro misero*” caiu em desuso.

Um crítico do poder sindical ainda no ano de 1989, Offe<sup>97</sup>, já dizia que a questão do pleno emprego defendida pelos sindicatos são consideradas “coalizões de vendedores da força de trabalho”, imagine nos tempos atuais em que só os “fortes prevaleceram” após a contribuições se tornarem facultativas.

---

<sup>97</sup> OFFE, Offe. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 20.

Como já demonstrado nos capítulos anteriores, a taxa de desemprego vem crescendo cada dia mais, contradizendo o intuito das alterações feitas pela Reforma Trabalhista que seria de gerar renda e emprego cumprindo, assim, a garantia do pleno emprego.

Qualquer remodelação do Direito do Trabalho não pode perder o valor vital para o homem do trabalho. As tratativas atuais não podem retroceder à época da escravidão anteriormente vivida com a flexibilização da relação de trabalho.

### 2.3 CAPITAL *VERSUS* TRABALHO SOBRE A ÓTICA CONSTITUCIONAL

Nesse aspecto, sabe-se que a Constituição Federal de 1988 buscou tratar a temática de diversos direitos trabalhistas. É certo afirmar que esta simbolizou um arauto às novas conquistas nessa seara, pois, além de trazer muitos desses direitos, também elencou inúmeros princípios que passaram a reger as ditas normas, por exemplo, o *in dubio pro operario*, a hipossuficiência do trabalhador e a isonomia, que ao serem aplicados no caso concreto, têm como objetivo assegurar uma maior proteção ao trabalhador, haja vista ser ele sempre o mais afetado na relação contratual de trabalho.

Trata-se de uma parte dos direitos fundamentais, portanto, inerentes a qualquer pessoa humana que tem como intuito garantir a todos a possibilidade de uma vida digna, livre e igualitária. Em outras palavras, são prerrogativas que os indivíduos têm em face do Estado Constitucional, no qual o exercício dos poderes soberanos não pode ignorar um limite para atividades além do qual se invade a esfera jurídica do cidadão. Os quais, conforme Paulo Bonavides citado por Custódio e Vieira<sup>98</sup>, afirma que podem ser observados de forma genérica quando se estabelece que são “aqueles que criam e mantêm os pressupostos elementares de uma vida fundada na liberdade e na dignidade humana” ou, ainda, mais específica, direcionada, precisamente

---

<sup>98</sup> CUSTÓDIO, André Viana; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Estado, Política e Direito**. Santa Catarina, Criciúma: Ed. Unesc, 2006, v. 3, p. 76.

quando “afirma serem fundamentais aqueles direitos que o ordenamento vigente considera como tais”.

Isso porquê, como já mencionado, os direitos supracitados recentemente sofreram inúmeras modificações, inclusive os elencados na norma constitucional. Ao todo, foram mais de cem alterações que, por sinal, muito modificaram as garantias já adquiridas pelos trabalhadores. A flexibilização produzida foi tão assombrosa que, apesar de necessária, a dita reforma foi erroneamente implantada no ordenamento jurídico pátrio, pois, apesar desses direitos poderem sofrer modificações, contudo, estas têm se revelado prejudiciais ao empregado.

De longe é vista a inconstitucionalidade da referida norma, não por muitos desses direitos estarem no texto constitucional, visto que estes, em nome do interesse do bem comum, podem sim sofrer restrições, mas, pelo fato desta ferir diretamente um dos maiores princípios à dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois, colocar o trabalhador em status de igualdade com o empregador, dando a este a oportunidade de transacionar a forma como a relação de trabalho se dará e em quais termos, sem ter uma maior garantia, é retirar o mínimo de proteção e colocá-lo em situação análoga de escravo.

Por outro lado, observando pelo viés constitucional em si, a reforma trabalhista, ao suprimir esses direitos, atingiu os princípios fundamentais que pautam o Estado Democrático de Direito, colocando em dúvida se o Brasil ainda permanece nesse objetivo, até porque, por mais necessária que seja a revisão da norma constitucional, modificando-se de tempos em tempos para evitar que ela se torne “letra morta”, ao fazer isso compromete não só a garantia e efetivação desses direitos, como a própria vida dos trabalhadores, dado o alargamento das possibilidades de contratos de trabalho.

## 2.4 INTERVENÇÃO ESTATAL – ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA

Sobre as formas que o Estado vem interferindo na esfera do trabalho, tem-se a possibilidade de contratação pela modalidade de terceirização-fim, que nada mais é,

ensina Martins<sup>99</sup>, a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada. Entende-se que, caso a terceirização ocorra nesta atividade, não haverá especialização dos serviços, mas a delegação da prestação, a delegação da própria atividade principal da empresa.

Isso, porque, pouco importa a pessoa/empregado que executa o serviço. O foco é a prestação do serviço, e não o seu prestador. A subordinação significa a vedação da interferência do contratante na gestão do contratado, devendo a direção técnica dos serviços ser efetivamente realizada por prepostos do contratado. O relacionamento deve ser entre o empregado e o empregador, portanto, as únicas partes do contrato.

O que, embora, tenha sido adotada como um meio de efetivação do princípio da busca pelo pleno emprego, é mister fazer a crítica, haja vista que esse tipo de contratação é encarada como modo de precarização das relações trabalhistas com relação à utilização, pela empresa tomadora, de mão de obra mais econômica para atingir seus resultados, uma vez que não há um critério seguro para diferenciar atividade-meio de atividade-fim, tampouco posto pelo Poder Legislativo, levando o Poder Judiciário a criar critérios limitativos com o intuito de assegurar garantias aos trabalhadores.

Para que exista o equilíbrio de condições entre o empregado e empregador, até mesmo por essa obrigação governamental não se tratar de intervenção do Estado de forma pura e simples no sentido de inviabilizar a relação entre as partes, mas, sim, de operar condições motivadoras do respeito e consideração contratual, tornando equivalentes as posições das partes envolvidas no negócio, devendo o Estado, inclusive, atuar em dois momentos distintos: primeiro, na elaboração de normas que atendam o interesse da coletividade e segundo, na entrega da efetiva prestação jurisdicional.

Entendimento esse também corroborado pelo Papa João XXIII, na Encíclica *Mater et Magistra* (1961), que ao se referir sobre a possibilidade de o Estado intervir

---

<sup>99</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 130.

nas relações econômicas e sociais, se posicionou no sentido, como cita Barbosa<sup>100</sup>, de que:

[...] intervir com o fim de promover a produção duma abundância suficiente de bens materiais, cujo uso é necessário para o exercício da virtude, e para proteger os direitos de todos os cidadãos, sobretudo dos mais fracos, como são os operários, as mulheres e as crianças. [...] Mas é preciso insistir sempre no princípio de que a presença do Estado no campo econômico, por mais ampla e penetrante que seja, não pode ter como meta reduzir cada vez mais a esfera da liberdade na iniciativa pessoal dos cidadãos; mas deve, pelo contrário, garantir a essa esfera a maior amplidão possível, protegendo, efetivamente, em favor de todos e cada um, os direitos essenciais da pessoa humana.

Em outras palavras, como traz Moraes<sup>101</sup>, o Estado, tanto deve agir de forma direta, isto é, no momento em que usa seu poder de polícia com o objetivo de efetivar os direitos das partes que compõe a relação de emprego e trabalho, quanto indireta, por meio do desenvolvimento de políticas governamentais, assegurando, assim, não só a proteção jurídica, como os meios para que eles os utilizem e com isso, inibir uma possível cláusula abusiva no contrato de trabalho.

Assim, fazendo cumprir o princípio considerado mais importante do Direito do Trabalho, o da proteção ao trabalhador, como pontua Leite<sup>102</sup>, uma vez que este tem por objetivo estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude de manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Rodriguez<sup>103</sup> afirma, no que 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.

---

<sup>100</sup> BARBOSA, Haroldo Camargo. Princípios contratuais na teoria clássica e na pós-modernidade. **Revista do Direito Privado da UEL**, v. 1, n. 2, p. 5. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/direitoprivado/artigos/Princ%C3%ADpiosTCl%C3%A1ssicaHaroldoCamargo.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

<sup>101</sup> MORAES, Paulo Valério dal Pai Moraes. **Código de Defesa do Consumidor: o princípio da vulnerabilidade no contrato, na publicidade e nas demais práticas comerciais - interpretação sistemática do Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 46.

<sup>102</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: Teoria geral e direito individual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

<sup>103</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

Ou como pontua Oliveira<sup>104</sup>, pode-se dizer que o referido princípio é o mais importante do Direito do Trabalho, motivo pelo qual é visto por muitos doutrinadores como sendo o princípio maior, dada a sua finalidade de proteger-equiparar o trabalhador, visto com inferioridade diante do empregador. Não precisa estar positivado e possui inúmeras formas de atuação no universo do direito laboral, seja por técnicas ou por regras. Revela-se como um equilíbrio da relação de trabalho firmado, um apaziguador e efetivador de outros princípios.

Max Weber<sup>105</sup> já vinha defendendo o capitalismo economicamente orientado do capitalismo politicamente orientado, como também a falta de interesse das empresas em modificar esse embate. Sayeg<sup>106</sup> defende a teoria do Capitalismo Humanista e deixa claro que a intenção não é abandonar o capitalismo, mas controlar seus inconvenientes por meio da concreção universal dos Direitos Humanos

Dentro da pesquisa, é exatamente isso que se constata, que a sociedade está sendo regida por um capitalismo desorientado, capaz de retirar do ordenamento jurídico garantias fundamentais consagradas.

---

<sup>104</sup> OLIVEIRA, Raphael Rodrigues Valença de. O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro. Brasília: **Conteúdo Jurídico**, 16/06/2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589270&seo=1>. Acesso em: 28 jul. 2020.

<sup>105</sup> WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília, DF: UNB, 1999, v. 2.

<sup>106</sup> BALERA, Wagner; SAYEG, Ricardo Hasson. **O capitalismo humanista**: filosofia humanista de direito econômico. Petrópolis: KBR, 2011.

### 3 IMPACTOS, EFICÁCIA E GARANTIAS

Percebe-se que as relações trabalhistas foram se modificando ao longo tempo, pode-se dizer que elas, segundo Porto<sup>107</sup>, passaram a se adequar às novas demandas surgidas na própria sociedade, fazendo com que as normas legais as quais regulam possam também sofrer algumas alterações a fim de que seja possível aumentar a produtividade, maximizar os lucros e garantir o emprego para todos. Exemplo disso foi o nascimento da classe do proletariado, a qual, trocou a forma de trabalho que tinham até então entre mestre e aprendizes para tomar o lugar da venda da força de trabalho, um modelo fiel dos princípios capitalistas, no qual o trabalho passou a ser a mercadoria principal.

Em outras palavras, continua Porto<sup>108</sup>, era o Estado Liberal na sua mais ampla forma de ser, isso, porque tanto o trabalhador quanto empregador gozavam de plena liberdade para realizar os contratos trabalhistas e os aspectos a eles inerentes, sem haver nenhuma intervenção estatal, resultando em dois pontos cruciais, a saber: o primeiro, que oportunizava o aumento de novas contratações, razões pelas quais nessa época a população rural passou a migrar para os centros urbanos; e o segundo, a precarização e exploração da classe trabalhadora, uma vez que, por ser o trabalho uma moeda de troca, logo, quem cobrava menos tinha mais chance de garantir sua vaga, porém, ao receber o pagamento, mal dava para se manter, ocasionando um aumento crescente de pobreza e miséria.

Situações estas, ressalta Porto<sup>109</sup>, que duraram por muito tempo, até por volta do início do século XX, quando diversos grupos de trabalhadores passaram a reivindicar novas condições de trabalho, aumento de salário, diminuição da jornada de trabalho, entre outros direitos que, aos poucos, foram sendo incorporados aos contratos de trabalho, ao passo que o Estado, percebendo essas mudanças, passou a disciplinar não só o regime fabril, como também as normas que diziam respeito aos

---

<sup>107</sup> PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Desproteção trabalhista e marginalidade social: (im) possibilidades para o trabalho como categoria constitucional e inclusão. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2010, p. 77. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010\\_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

<sup>108</sup> *Ibidem*, p. 79.

<sup>109</sup> *Ibidem*, p. 79 a 84.

sindicatos ao que tange os direitos coletivo do trabalho - trabalhista, dado o reconhecimento do empregado enquanto hipossuficiente e, por último, na esfera previdenciária, até porque, estes mesmos trabalhadores, seja durante a vigência do contrato laboral ou após, quando não puderem mais ofertar sua força de trabalho, deverão contar com o amparo estatal para o recebimento de diversos benefícios previdenciários que os protegeram nos momentos mais difíceis.

Em suma, como bem indicam Santos e Carvalho<sup>110</sup>, pode-se dizer que as relações no âmbito do trabalho, ao menos no Brasil, passaram por três fases distintas: a primeira, a da não intervenção do Estado, na qual, pautada na autonomia da vontade, o empregador e empregado negociavam o futuro contrato de trabalho de acordo com suas vontades, não sendo obrigados a agirem conforme a lei trabalhista; o segundo, que é o da institucionalização, quando o Estado passou a legislar de uma forma mais ampla nos direitos trabalhistas, vetando qualquer manifestação, mesmo que autônoma, que tivesse a intenção de reivindicar algum cumprimento do contrato outrora assumido, mas, que ao fazer isso estaria ofendendo algum dos direitos adotados pelo ente abstrato em favor da proteção dos trabalhadores.

E, por derradeiro, segundo a ideia supracitada, tem-se o terceiro, a transição democrática, que passou a dar a oportunidade para cada conjuntura política a fim de que esta venha trazer novos direitos trabalhistas, desde que de acordo com a Constituição Federal, visto ser um documento garantidor que tais direitos deverão ser efetivados sem prejuízo ao trabalhador e que qualquer outra norma esteja debaixo dessa observação, podendo, em caso contrário, ser retirada do ordenamento jurídico pátrio sob a alegação de uma possível inconstitucionalidade, dado ser inadmissível retroceder nesse sentido.

Isto é, ao menos em tese, pois, com a reforma trabalhista de 2017, observa-se que, apesar desse segundo modelo perdurar até os dias atuais, isso, porque, mesmo após a concretização do Estado Democrático de Direito e da efetivação de todos os direitos e garantias adquiridos, observa-se que mais uma vez a história vai se repetindo e nuances do Estado Liberal vão se fazendo mais presentes, surgindo, assim, uma quarta fase, pois, se de uma lado tem-se o trabalhador com carteira

---

<sup>110</sup> SANTOS, Israel da Silva; CARVALHO, Paulo Rogério Marques de. Os direitos fundamentais do trabalhador e a Lei 13467/17. **Encontros de Iniciação Científica UNI7**, v. 8, n. 1, 2018, p. 9.

assinada, assalariado e com um conjunto de benefícios e abonos a seu favor, por outro, há também aqueles que, considerados autônomos, entre outros, estão à margem dessa proteção e se submetem às mais variadas condições de trabalho desde que esteja trabalhando.

### 3.1 IMPACTOS ECONÔMICOS POSITIVOS E NEGATIVOS – EMPREGADO VERSUS EMPRESA

Quantos aos impactos, sejam eles positivos ou negativos, isto é, tanto para o empregado quanto à empresa, ressalta Porto<sup>111</sup>, que em virtude do avanço do fenômeno da desproletarização, ou seja, da perda, com o passar dos tempos, da unidade que deu origem a essa classe, essas mudanças são vistas como uma faca de dois gumes. Isso, porque, continua, se de um lado, representando algo positivo para o empregado, percebe-se que ele está trabalhando menos devido à redução que as jornadas de trabalho foram sofrendo, por outro, negativamente, observa-se que esse mesmo trabalhador tem se demonstrado mais autônomo, independente, quase que se igualando ao empregador, o que poderia ser algo benéfico, porém, nesses casos, essa assimetria acabasse fragilizando a proteção outrora a ele destinado.

Além de que, pontua a mestre<sup>112</sup>, essa precarização irá fomentar o aumento de pessoas desempregadas. Ora, se o trabalhador é contratado somente quando a empresa precisa e esta o faz apenas algumas vezes ao mês, logo, caso não consiga uma outra ocupação estará desempregado nesse tempo e, conseqüentemente, ainda mais pobre que quando era mensalista, até porque, o valor recebido pelos dias trabalhados deverá ser distribuído de modo a tentar suprir suas necessidades básicas. Em outras palavras, uma verdadeira exclusão social e, com ela, a violência, o trabalho escravo, entre outros, que apenas irão agravar ainda mais a sensação de insegurança

---

<sup>111</sup>PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Desproteção trabalhista e marginalidade social:(im) possibilidades para o trabalho como categoria constitucional e inclusão. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2010, p. 106. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010\\_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

<sup>112</sup> PORTO, *loc. Cit.*

que, em conjunto, contribuíram para que não haja a efetiva garantia da simples cidadania.

Por conseguinte, e tomando como base o discurso adotado pelo governo Temer, que na época aprovou a reforma trabalhista atual, é que supostamente o número de empregos iria aumentar, pois o empregador, por ter uma maior liberdade na hora de contratar devido à flexibilização que os direitos trabalhistas sofreram, ao menos em tese, oportunizariam mais postos de trabalho.

Filgueiras<sup>113</sup> pontua que, além da justificativa supracitada, isto é, para ambas as partes, outro impacto positivo seria em decorrência da diminuição de custos que o empregador passaria a ter e, conseqüentemente, incentivaria novas contratações, o que impulsionaria o mercado, pois ainda que os trabalhadores não possuíssem a garantia dos mesmos direitos de outrora, o importante é estar trabalhando, saber que ao final do mês poderá honrar com seus compromissos.

Dessa forma, com o fito de demonstrar que ao invés do discurso aludido, tomando como base os dados colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>114</sup>, dentro de um lapso temporal entre 2016, como bem percebido, antes da reforma trabalhista, aos dias atuais (2020), é notório que o número de pessoas desempregadas vem aumentando cada vez mais, a dita flexibilização em nada contribuiu para o avanço rumo a empregabilidade, pelo contrário, em virtude, também, de outros fatores, muitos postos de trabalhos foram fechados ou substituídos pela inteligência artificial, descartando, assim, o trabalho humano.

Recentemente, devido ao cenário atual, como mencionado anteriormente, todavia, com dados mais atualizados, a Revista O Globo<sup>115</sup> publicou em 06 de agosto

---

<sup>113</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, ago. 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 28 de set. 2020.

<sup>114</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (IBGE). Indicadores IBGE: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. **IBGE**, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>115</sup> ALVARENGA, Darlan. Desemprego sobe para 13,3% em junho e país tem nova queda recorde no número de ocupados. **G1 Economia**, 06/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/06/desemprego-sobe-para-133percent-em-junho-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 29 set. 2020.

do decorrente ano (2020) uma matéria que mostra um aumento do desemprego para 13,3%, o que significa, em números absolutos, 8,9 milhões de postos de trabalho perdidos. É possível dizer que se trata de uma queda recorde destes, pois em apenas 3 meses (junho, julho e agosto), cerca de 12,8 milhões de pessoas ficaram desempregadas.

Um verdadeiro retrocesso para as relações trabalhistas, razão pela qual não é possível trazer à baila algum ponto positivo, seja para o trabalhador ou empregador, ambos estão buscando encontrar um ponto de equilíbrio, até porque não basta apenas reduzir a jornada de trabalho e a remuneração, ou mesmo, adotar uma nova modalidade para que a empresa tenha lucro, se o empregado, por estar recebendo um valor menor, deverá fazer com que a demanda diminua obrigando o empregador a reduzir seu lucro.

### 3.2 EFICÁCIA ECONÔMICA DA REFORMA TRABALHISTA

Sob o aspecto da Eficácia econômica, esta se dá, como alude Filgueiras<sup>116</sup>, pelo fato de que, barateando a mão de obra, haverá uma maior demanda que, em tese, será fruto da maior lucratividade alcançada pelos empregadores. No mais, não é porque foi adotada uma nova reforma que ela será aplicada fielmente, pelo contrário, sua efetivação irá depender do cenário em que o mercado encontrar-se; também pressupõe-se que o empregador irá investir ainda mais na empresa e, por fim, até superar os objetivos pretendidos, mas, para todos os efeitos, antes de ser escolhida deverá ser previamente analisada, visto que existem outras políticas que poderão contribuir para o alcance das referidas metas sem prejudicar o trabalhador e seus direitos adquiridos.

---

<sup>116</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, ago. 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 28 de set. 2020.

Biavaschi e Teixeira<sup>117</sup> explicam que esse posicionamento não se dá apenas em relação à reforma trabalhista de 2017, pelo contrário, em 1990, por exemplo, quando o então Presidente da República Fernando Collor adotou a reforma trabalhista, percebe-se, desde então que, embora apresentada como uma forma de diminuir o desemprego no país, o que houve foi apenas a acentuação dos danos, pois, ao substituir os postos de trabalhos que estavam amparados pelas novas modalidades da época, ao fazer isso, precarizou o trabalho e deixou desprotegido o trabalhador. O prejuízo da adoção desse tipo de reforma é tão catastrófico que mesmo após ter terminado a crise econômica, os empregos que foram perdidos não serão restabelecidos.

Outro ponto que deveria ser deixado de lado, segundo Biavaschi e Teixeira<sup>118</sup>, a mistificação de que a reforma iria reduzir os custos oriundos do contrato de trabalho e que, por isso, acaba tornando o Brasil um país menos competitivo, inclusive, supostamente em virtude dessa alegação as empresas estrangeiras não se sentiam dispostas a investir no país. Visto que tal afirmação é infundada, o mercado de trabalho não pode ser analisado somente por essa ótica, mas, que seja levado em conta todo o cenário no qual está inserido e os fatores de uma forma geral. No mais, mesmo que observando apenas por esse ângulo, a solução para esses casos não seria alterar os direitos trabalhistas outrora conquistados e que garantem ao trabalhador o mínimo de proteção, na realidade, o que deveria ocorrer é uma intermediação entre os padrões de consumo e os investimentos, principalmente se estes forem públicos.

### 3.2.1 Acordo Individual de Trabalho: quem sai lucrando?

Sobre a jornada de trabalho, vale salientar que, ao contrário do que se pensa desde o início, a preocupação maior nunca foi com o empregado, na realidade, cada

---

<sup>117</sup> BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Balanço da reforma trabalhista em perspectiva econômica, as falácias dos argumentos de seus defensores e os impactos nas instituições públicas do trabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, SP, v. 2, n. 1, p. 19-55, 2019, p. 25. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/44/17>. Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>118</sup> *Ibid.*, p. 25-26.

direito assim reconhecido era apenas um mecanismo de proteção para os próprios empregadores, pois não havia a intenção que, por motivo algum, a produção deixasse de ser cumprida, logo, ofereciam alguns benefícios ao empregado, não por uma questão de consciência e humanização, mas para que este trabalhasse mais e mais, e por mais que o julgo fosse pesado, deveriam ser gratos pelos direitos alcançados.

Como mostrado no capítulo anterior, o Acordo Individual de Trabalho permite a negociação livre do contrato, assim, o empregado pode se sujeitar a uma jornada menor ganhando um salário menor, porém, com diversos outros empregadores realizando diversos turnos para integralizar seu sustento e de sua família. Por exemplo, pode-se dizer que este é um sistema de trabalho que coloca o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo 24 horas integrantes da composição dia/noite. Daí a ideia de falta de interrupção no sistema de trabalho – sob a ótica do trabalhador (turnos ininterruptos), o que fere diretamente seu direito ao descanso, convívio familiar a lazer, considerados fundamentais sob a ótica dos Direitos Humanos.

Elencada no art. 7º XIV da CRFB/88, e na Lei nº 5.811 de 1972, art. 2º, esse tipo de jornada de trabalho abre brecha para que o empregador adeque o serviço prestado pelo empregado de acordo com a necessidade da empresa. Sendo, em regra, pelo período de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, e em oito horas previsto pela lei que rege o trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, além de outras previsões trazidas pela jurisprudência.

Em regra, a jornada de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá 8 (oito) horas diárias, isto é, a duração normal adotada em todo o território nacional, entretanto, existem outros tipos de jornadas, as chamadas “especiais”, que serão estipuladas de acordo com a profissão que o empregado exerce, cujos exemplos estão dispostos na CLT.

Com isso, assegura-se que cada um, dependendo da necessidade, exposição, função e atividade que exerça, possa ter uma jornada de trabalho diferenciada com o

intuito de resguardar o direito à saúde, a uma melhor qualidade de vida, evitando que, posteriormente, o trabalhador venha apresentar alguma doença em virtude do esforço repetitivo ou mesmo por causa do tempo que ficou em contato com algum material prejudicial.

Em relação a esta outra classificação, esse termo se origina do verbo latim *remunerativo*, que significa recompensar. Ela compreende tudo aquilo que o trabalhador recebe em função da prestação de serviços subordinados decorrentes de um contrato de trabalho, diretamente do empregador ou também de terceiros, inclusive, na forma de gratificação, diferente do salário, que é a soma de tudo que se recebe do empregador.

Pois bem, o que se questiona realmente aqui é: o que lucra o trabalhador com a possibilidade de negociação de contrato de trabalho? Tendo em vista que, a depender da atividade, necessita de mais de uma jornada de trabalho, ou seja, de outros contratos para seu sustento. Em qual momento esse empregado consegue usufruir, por exemplo, da própria família? A Legislação brasileira, seja ela em padrões normais ou emergenciais, conforme a COVID-19 supramencionada, devido a qual algumas pessoas diminuíram sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, o próprio salário, não vem atrelando os direitos sociais ao trabalhador, pelo contrário, usurpam vários deles em prol da manutenção da atividade econômica.

### 3.2.1.3 Prejuízos previdenciários de Acordos Individuais de Trabalho

Como já abordado, a liberdade contratual dos Acordos Individuais de trabalho traz a possibilidade de jornadas parciais. Isso significa que hoje não se garante mais o mínimo existencial e permeia-se a possibilidade de ganhar menos que um salário mínimo por mês, com os cálculos das horas parciais e, além disso, para que o empregado assegure seus direitos de aposentadoria é necessário, conforme será abordado a seguir, fazer uma complementação ao recolhimento, feito empregador, para que se alcance os valores mínimos de contribuição ao INSS.

Entendimento este corroborado pelo Ato Declaratório Interpretativo da Receita Federal do Brasil (ADI RFB) nº. 6<sup>119</sup>, a qual prevê que o segurado só conseguirá manter sua qualidade e, assim, ser sujeito do recebimento de certos benefícios se efetuar o pagamento da quantidade mínima exigida para cada uma delas, caso contrário, não terá o direito garantido, em que pese, ser essa carência compreendida ao lapso temporal de doze meses. Utiliza-se o seguinte cálculo para delimitar o valor que será pago pelo empregado a fim de atender ao mínimo exigido:

Valor do salário mínimo - valor recebido = diferença.

Diferença x 0,08 = valor a ser pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Tais previsões aplicadas aos casos práticos pressupõe que o segurado precisa ter contribuído, no mínimo, doze meses. Utilizando o salário mínimo vigente como base de cálculo, pressupõe-se que, este, contribuirá mensalmente com o valor de R\$ 114,95 (cento e quatorze reais e noventa e cinco centavos), isto é, se o empregado receber R\$ 1.045,00 (Hum mil e quarenta e cinco reais), que é o salário mínimo vigente.

Logo, se durante o mês o empregado durante o mês trabalhou por 20 dias, fazendo uso da base de cálculo mencionada anteriormente, ele deverá pagar a diferença no valor de R\$ 27,87 (vinte e sete reais e oitenta e sete centavos).

$$1.045,00 - 696,60 = 348,40$$

$$348,40 \times 0,08 = 27,87$$

Em outras palavras, o trabalhador intermitente, fazendo uso do exemplo previamente abordado, deverá fazer o recolhimento de natureza complementar no valor de R\$ 27,87 (vinte e sete reais e oitenta e sete centavos), para ter o direito ao

---

<sup>119</sup> BRASIL. Receita Federal. Ato Declaratório Interpretativo Rfb nº 6, de 24 de novembro de 2017: dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: **Receita Federal**, 2017. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=88247&visao=anotado>. Acesso em: 19 out. 2020.

benefício ao qual está pleiteando, o que, mesmo não sendo obrigado a assim o fazer, na prática é a única solução, visto que o programa do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) não admitiria outra possibilidade.

Isso, porque, esta se fará proporcionalmente à jornada de trabalho exercida. Logo, caso o empregado não consiga alcançar o valor mínimo exigido pelo INSS enquanto contribuição previdenciária, por exemplo, deverá complementá-la, fazendo com que essa contribuição se torne um ônus para ele, pois, comprometerá sua própria manutenção.

Daí o porquê, é correto afirmar que as mudanças ocorridas nas jornadas de trabalho vieram apenas para beneficiar o empregador, ao passo que o trabalho encontra-se em um estado maior de vulnerabilidade, de modo que pode ser afirmado que está havendo um retrocesso e os direitos adquiridos foram tão flexibilizados que se perderam ao longo de tempo. O Estado, que até então tem se firmado como um ente social, está caminhando à passos largos para o neoliberalismo e da pior forma, sem o crescimento econômico perseguido, já que esse é o objetivo fim das últimas alterações normativas trazidas.

Ou seja, a aparência que dá a esse ponto alterado pela Reforma Trabalhista é que o trabalho parcial que deveria ser um fomentador de emprego, é uma espécie de “aluguel de serviços” independente de qualquer necessidade que possa ter a pessoa, pois não se garante nessa alteração um salário-mínimo completo e, além disso, o trabalhador retira do próprio bolso o complemento de suas contribuições previdenciárias ferindo diretamente o mínimo existencial garantido constitucionalmente.

Legalizar esse tipo de trabalho precário chamado de “bico” ou “aluguel de serviços” está longe de ser um sinal de crescimento, pelo contrário, nesse tipo de atividade, permanecer na informalidade é mais vantajoso. Tem-se aqui uma mercadorização da força de trabalho ferindo, em mais este ponto, a Dignidade da Pessoa Humana e, por que não, remeter esta ideia ao passado de escravidão.

### 3.3 DIREITOS SOCIAIS E FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais são os direitos individuais, direitos coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade e direitos políticos, e relacionados a partidos políticos e são, atualmente, previstos nos artigos 5º e 6º da CF, *in verbis*:

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

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Os direitos fundamentais têm como foco a garantia de posição jurídica subjetiva aos indivíduos (de natureza material ou processual) que, conseqüentemente, limite o poder de atuação estatal. Considera-se, portanto, cada direito fundamental provido de direito público subjetivo – direito individual que vincula o Estado.

Esses direitos possuem características próprias, que são amplamente estudadas pela doutrina. As características são: Relatividade, Inalienabilidade, Indisponibilidade, Imprescritibilidade, Indivisibilidade e Vedação ao retrocesso.

No entanto, os direitos fundamentais nem sempre possuíram a importância e relevância que possuem nos dias de hoje e passaram por diversas fases de evolução para chegarem nos moldes como são conhecidos.

A evolução histórica, como também a evolução científica, tecnológica, social e econômica, também tiveram um crescimento lento e gradual, construídas por meio da experiência humana em sociedade. Por isso, para compreender o significado atual tenta-se encontrar na Idade Antiga, na Idade Média e no início da Idade Moderna, registros de alguns direitos presentes nesta sociedade. Nas palavras de Flávia Bahia<sup>120</sup>:

---

<sup>120</sup> BAHIA, Flávia. **Direito constitucional**. 3. ed. Pernambuco: Armador, 2017, p. 107.

De acordo com a sua natureza histórica, os direitos foram sendo garantidos pelos ordenamentos jurídicos de maneira gradual. Em alguns momentos, receberam tratamento jurídico adequado e à altura de sua natureza e importância; em outros, foram completamente desconsiderados, como durante o período das grandes guerras mundiais.

No mesmo sentido, Siqueira e Piccirillo<sup>121</sup> aduzem que:

A evolução histórica dos direitos inerentes à pessoa humana também é lenta e gradual. Não são reconhecidos ou construídos todos de uma vez, mas sim conforme a própria experiência da vida humana em sociedade, por isto é de extrema importância, para entender seu significado atual compreender como eles foram observados em eras passadas para eliminar os erros e aperfeiçoar os acertos.

A partir desse momento, os direitos humanos se tornaram sujeito de lutas. Para facilitar o entendimento do surgimento dos direitos humanos, a doutrina os dividiu em 3 gerações. A primeira geração é a dos direitos fundamentais da liberdade, conhecida em conjunto como direitos civis e políticos. A segunda geração é a dos direitos da igualdade, a saber, são os direitos sociais, econômicos e culturais. Incluem os direitos à segurança social, ao trabalho e proteção contra o desemprego, ao repouso e ao lazer, incluindo férias remuneradas, a um padrão de vida que assegure a saúde e o bem-estar individual e da família, à educação, à propriedade intelectual, bem como as liberdades de escolha profissional e de sindicalização. Os direitos de terceira geração são os direitos da fraternidade ou solidariedade. São direitos fundamentais de terceira geração os direitos à paz, ao desenvolvimento sustentável, à posse comum do patrimônio comum da humanidade e direito ao meio ambiente.

O presente texto, no entanto, busca entender apenas a evolução dos direitos sociais e relacioná-los com a possível mitigação destes após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, polêmica lei que traz diversos artigos que flexibilizam esses Direitos Sociais.

As primeiras décadas do século XX são consideradas como um período muito marcante no que tange aos direitos sociais na sociedade brasileira, sendo um período de grande desenvolvimento da classe operária. Foi nesse espaço de tempo que surgiram, de forma expressiva, os primeiros sinais de urbanização, ocorrendo

---

<sup>121</sup> SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PICCIRILLO, Miguel Belinati. Direitos fundamentais: a evolução histórica dos direitos humanos, um longo caminho. **ÂMBITO JURÍDICO**, 01/02/2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/direitos-fundamentais-a-evolucao-historica-dos-direitos-humanos-um-longo-caminho/>. Acesso em: 10 fev. 2021.

inúmeras transformações na forma de produção, distribuição e consumo de bens e serviços, assim como a construção de novas relações sociais. Segundo Quintaneiro, Barbosa e Oliveira<sup>122</sup>:

A origem da sociologia se mescla com os processos sociais e econômicos que havia muito vinham se constituindo na Europa moderna, nos campos da ciência e da tecnologia, da organização política, dos meios e processos de trabalho, das formas de propriedade da terra e dos instrumentos de produção, da distribuição do poder e da riqueza entre as classes, e das tendências à secularização e à racionalização que se mostravam em todas as áreas da atividade humana. Foi desse torvelinho de transformações que brotou o pensamento sociológico com a doutrina positivista de Augusto Conte.

Antes deste período, a população se concentrava em áreas rurais, com centralização da força de trabalho na agricultura. Com o aumento das indústrias e a evolução tecnológica, as pessoas passaram a migrar para os grandes centros, à procura de melhores oportunidades de trabalho, passando a vender sua mão de obra nas oportunidades oferecidas nesses lugares. Conforme ensina Ernica<sup>123</sup>:

O capitalismo industrial alicerçava-se na mecanização do sistema de produção, permitindo a fabricação de mercadorias em grandes quantidades e assim gerando mais lucratividade. Essa mecanização foi proporcionada pela criação de diversos maquinários que deram origem às fábricas e indústrias, as quais eram alimentadas pelos numerosos operários que compunham a denominada classe proletária. Vivenciava-se um novo modelo de luta de classes, expressão cunhada por Marx & Engels (1848): o embate entre a classe burguesa, proprietária dos meios de produção e da riqueza resultante destes, e a classe proletária, detentora apenas de sua força de trabalho.

Isso fez com que as pessoas fossem inseridas nas indústrias para trabalhar, sendo um consenso, pois as indústrias também estavam precisando de mão de obra para produção, devido ao grande aumento do consumo de produtos alimentícios após o início da I Guerra Mundial.

---

<sup>122</sup> QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro. **Um toque de clássicos**: Marx, Durkheim, Weber. 2. ed. rev. e ampl. 1. reimp. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003, p. 12.

<sup>123</sup> ERNICA. Ana Flávia. **Judicialização e Ativismo Judicial no Direito Previdenciário**. Ebook, 2020, p. 124.

No entanto, o processo de urbanização desregrado causou vários problemas sociais, uma vez que o Estado não tinha como auxiliar nas necessidades básicas das pessoas. Para Di Sarno<sup>124</sup>:

Com o advento da Revolução Industrial, ocorreu o fenômeno avassalador da urbanização, nos mesmos moldes que na Europa e nos Estados Unidos, porém com agravantes sociais e políticos: sociais porque já havia, no Brasil, acentuadas diferenças de classes, e políticos por não haver uma postura planejadora, deixando que a ocupação e o uso do solo ocorressem aleatoriamente.

Além dos problemas sociais e a falta de planejamento das cidades, as condições de trabalho nas indústrias eram desumanas. As jornadas de trabalho eram elevadas e os salários eram baixos, o que começou a gerar certa revolta nos trabalhadores. Como o lucro era o objetivo principal da burguesia, os operários eram constantemente forçados a trabalhar por horas a fio e em troca de salários muito baixos<sup>125</sup>. Segundo Netto<sup>126</sup>, essa grande migração proporcionou transformações na relação do trabalho, em que mudaram a sociedade e a relação que existe entre o capital e o trabalho.

Neste contexto histórico e social, começam a surgir as primeiras discussões e conceituações sobre a “questão social”, que está muito atrelada à contradição do capital *versus* trabalho. Ou seja, é a partir desse pensamento que a classe trabalhadora começa a perceber que, por meio do capitalismo, estão sendo explorados, e passam a resistir à subalternação que viviam, lutando contra a desigualdade social e econômica.

Com o governo Vargas, que assumiu o poder após a Revolução de 1930, assentiu a existência da “questão social”, sendo algo a ser enfrentada pelo Estado. A burguesia percebe que a luta da classe operária é uma ameaça que necessita ser controlada. Conforme ensinado por Sposati<sup>127</sup>, “progressivamente, o Estado brasileiro

---

<sup>124</sup> DI SARNO, Daniela Campos Libório. **Elementos de Direito Urbanístico**. São Paulo: Manole, 2004, p. 3.

<sup>125</sup> ERNICA, Ana Flávia. *Judicialização e Ativismo Judicial no Direito Previdenciário*. Ebook, 2020, p. 124.

<sup>126</sup> NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

<sup>127</sup> SPOSATI, Aldaiza de Oliveira. **Assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras**. São Paulo: Cortez, 1987, p. 42.

passa a reconhecer a questão social como uma questão política a ser resolvida sob sua direção”. Nas palavras de Ernica<sup>128</sup>:

A problemática social não afligia somente o continente europeu, mas já se via acumular também no Brasil. Na verdade, a questão social já se mostra complexa desde a independência deste país, que ocorrera contemporaneamente aos desdobramentos da Revolução Industrial: o Brasil abandonava a condição de colônia, mas a sua economia ainda permanecia baseada no latifúndio e no trabalho escravo. Ou seja, antes mesmo de se industrializar, o país já apresentava contornos sociais assinalados pela desigualdade.

Assim, o Estado é pressionado a criar leis para o mercado de trabalho, as leis trabalhistas. Com os movimentos sociais, o debate sobre as expressões da questão social se intensifica em meio a classe trabalhadora e, desta forma, a Igreja Católica desempenhou uma posição interventiva neste contexto social, tendo um papel importante nesse novo governo, por meio do desenvolvimento de atribuições voltadas para controlar a sociedade, favorecendo os interesses da classe burguesa. Conforme ensina Lockmann<sup>129</sup>:

[...] Dessa forma, as preocupações do Estado com os problemas sociais, que já não haviam sido solucionados nos Governos anteriores, intensificam-se e encontram, por meio da construção de um Estado forte, a saída proposta. Desse modo, é possível afirmar que, a partir de 1930, configura-se, no Brasil, um novo tipo de Estado. É um Estado forte que primava pela centralização política e pelo intervencionismo estatal.

Com o surgimento das diversas expressões da questão social, o Estado regulariza-se perante a classe trabalhadora. Para a efetivação dessas intervenções estatais, praticou-se políticas direcionadas para a classe trabalhadora, como o reconhecimento dos direitos sociais e trabalhistas, através da edição da CLT. Segundo Ernica<sup>130</sup>:

Os direitos fundamentais de segunda dimensão não só disciplinam as relações sociais com vistas ao estabelecimento da igualdade real, mas principalmente transferem ao Estado o encargo de garantir e cumprir esse objetivo. Nesse aspecto, sobressaem-se os direitos sociais, especialmente aqueles que se consubstanciam em normas trabalhistas, previdenciárias, assistenciais e outras mais destinadas a tutelar os interesses dos menos favorecidos. Pressupõem, portanto, um direito subjetivo do indivíduo de exigir

---

<sup>128</sup> ERNICA, Ana Flávia. **Judicialização e Ativismo Judicial no Direito Previdenciário**. Ebook, 2020, p. 215.

<sup>129</sup> LOCKMANN, Kamila. **Assistência Social, educação e governamentalidade neoliberal**. Curitiba: Appris, 2019, p. 4122.

<sup>130</sup> ERNICA, *op. Cit*, p. 180.

do Estado uma prestação, razão pela qual também se intitulam direitos prestacionais.

No entanto, o Direito do Trabalho é mutável e passível de diversas alterações, tendo em vista as constantes evoluções da sociedade, principalmente nos tempos atuais, nos quais a sociedade vem se alterando dia a dia, frente à globalização. Cassar<sup>131</sup> conceitua globalização como “parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que integram a estrutura e atribuições do Estado, sua organização política e suas organizações internacionais de ordem econômica nacional e mundial.”

Com a globalização, o mercado de trabalho passou por fortes transformações, onde houve o aumento da competição, o estreitamento das margens de lucro, a necessidade do aumento da produção, a divisão internacional do mercado de trabalho, onde há a subordinação dos países mais pobres pelos mais ricos. Sobre isto, Cassar<sup>132</sup> discorre:

Diante desta crise, afirmam os neoliberais que poderá haver uma revisão das garantias mínimas, devendo o estado enxugá-las. Todavia, as consequências da minimização do Estados onde foi aplicado o welfare são incomparáveis com aqueles Estados em que nunca houve um Estado Social, como é o caso do Brasil. Em nosso país as promessas de modernidade e de reintegração da atividade econômica na vida social nunca foram cumpridas. Com base nesse argumento os patrões tiram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regime de contratos de trabalho mais flexíveis.

Na relação de trabalho, a globalização trouxe efeitos negativos pois, tendo em vista a dinamização do mercado mundial, o avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e outros fatores, impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam seus níveis salariais, exigem mão de obra cada vez mais especializada, aumentam o índice de desemprego, conduzindo à desintegração social.

O mercado de trabalho passou por uma profunda transformação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, da tecnologia, do estreitamento das margens dos lucros, da necessidade da maior produção entre

---

<sup>131</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 62.

<sup>132</sup> *Ibidem*, p. 63.

outros<sup>133</sup>. Essas transformações que vêm ocorrendo com o passar dos dias no processo dos trabalhos geram consequências que são sentidas por todos: desigualdade social e política, além de desemprego.

Em decorrência dos avanços da globalização, as relações de trabalho foram sim modificadas, fazendo com que seja necessária uma revisão do Direito do Trabalho. Mas isto não quer dizer sua total desregulamentação. Para Vólia Bonfim Cassar<sup>134</sup>:

Em relação ao confronto travado entre a necessidade de se manter um Estado social de direito e a crise econômica das empresas, a flexibilização se mostra como melhor meio de composição deste conflito, mas de forma responsável e sem abuso.

Diante dessas crises, afirmam os neoliberais que poderá haver uma revisão das garantias mínimas, a fim de tentar modernizar e dar efetividade nos direitos sociais no Brasil. Porém, essas mudanças são trazidas pelo neoliberalismo junto com o direito comparado e são, na realidade, incomparáveis com a cultura e a sociedade do Brasil. Neste país as promessas de modernidade e de reintegração da atividade econômica na vida social nunca foram cumpridas. Nos dias atuais, busca-se uma inovação quanto ao direito do trabalho, uma modernização que é comparada com Estados cujas culturas e desenvolvimentos foram bem mais avançados que o Brasil.

É daí que surge a grande questão. Desde os anos 90 já é estudada a modernização do direito do trabalho, pois desde essa época já se via um enfraquecimento nos direitos sociais. Em razão desse enfraquecimento de direitos sociais, apesar de terem sido conquistados com muito esforço, os patrões tiram proveito desse enfraquecimento para impor regimes e contratos mais flexíveis<sup>135</sup>.

Nesse contexto, aparece o fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas. Diversas condições contribuíram para uma flexibilização nas relações laborais. A globalização, o crescente desemprego e a competição entre as empresas, foram

---

<sup>133</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 22.

<sup>134</sup> *Ibidem*, p. 31.

<sup>135</sup> IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

fatores que abriram espaço para a redução da rigidez das normas trabalhistas, em outras palavras, a flexibilização do mercado de trabalho. Segundo Mannrich<sup>136</sup>:

A flexibilização exprime o processo de ajustamento das instituições jurídicas às novas realidades da sociedade capitalista. Vincula-se às questões do desemprego, novos processos de administração da produção, dentre outros. Por meio dela, a empresa ajusta sua produção, mão-de-obra e condições de trabalho às flutuações do sistema econômico.

Portanto, flexibilizar é "tornar flexível", ao pretender flexibilizar as normas trabalhistas, busca-se possibilitar que os direitos por ela trazidos sejam "dobráveis", "moldáveis" aos interesses das partes. A flexibilização das leis trabalhistas nada mais é do que conferir às próprias partes interessadas os poderes para pactuar outras condições de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores um conjunto mínimo de regras de proteção. Sergio Pinto Martins<sup>137</sup> expõe em uma de suas obras excelente conceito:

A flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Flexibilizar as condições mínimas de trabalho tem por objetivo ter um diálogo entre o empregado e o empregador. Mas será que este diálogo vai ser proporcional para os dois lados ou a condição de empregador irá prevalecer a ponto de impor condições que beneficie somente um lado da moeda?<sup>138</sup>.

Para que não haja esse desequilíbrio entre as relações do empregado e empregados, deve ser ponderado o princípio da proteção ao trabalhador e o da vedação ao retrocesso social. Estes princípios dão uma proteção aos direitos dos trabalhadores que foram conquistados ao longo dos anos.

Note-se que o interesse do empresário não é o mesmo do trabalhador. Enquanto o trabalhador quer ganhar seu dinheiro pela atividade exercida e melhoria nas condições de trabalho, o patrão busca sempre o menor custo-benefício para ter

---

<sup>136</sup> MANNRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 54, p. 29-36, 1998, p. 31.

<sup>137</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 60.

<sup>138</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 33.

mais lucro. Fato é que, na realidade, não dá para haver um equilíbrio sadio só na base da negociação quanto às flexibilizações das leis trabalhistas.

Desse modo, a flexibilização das normas trabalhistas não pode ser um risco apresentado aos direitos conquistado pelos trabalhadores, nem ser utilizada como mais um artifício para violar tais direitos, a flexibilização deve ser utilizada como último mecanismo de sobrevivência da empresa, pois, como já exposto, ela é considerada uma exceção. Preceitua Delgado<sup>139</sup> que:

De fato, logo após o surgimento da Carta Magna de 1988, fortaleceu-se no país, no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado à total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais.

A flexibilização é um fenômeno que pode ter eficácia em países ricos, onde há uma filosofia mais desenvolvida, a participação dos trabalhadores é intensa, havendo um total equilíbrio entre as partes. E mais, há ainda uma dificuldade nos países latino-americanos de assimilação da flexibilização, no sentido de eliminação ou atenuação da proteção legal ao trabalhador, com o objetivo de aumentar emprego, fomentar o investimento e a competitividade das empresas.

E é exatamente por isso que a Reforma trabalhista é extremamente criticada pelos estudiosos do assunto, pois flexibiliza e mitiga diversos direitos sociais.

A proposta da reforma trabalhista foi discutida e aprovada pelo Palácio do Planalto e prevendo a flexibilização de direitos assegurados aos trabalhadores no art. 7º da Constituição Federal, mediante negociação dos sindicatos. Tem por objetivo diminuir o rol dos direitos existentes que prevê uma flexibilização na própria Constituição para evitar que os acordos firmados percam sua eficácia diante das decisões dos juízes do trabalho.

Estão neste pacote, além dos direitos permitidos, o 13º salário, adicional noturno, salário-mínimo, insalubridade, licença paternidade, auxílio creche, descanso semanal remunerado, mudanças nos contratos de trabalho no que tange à jornada do

---

<sup>139</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2013, p.120.

trabalho diário e FGTS. O objetivo desse projeto de lei é oferecer um fortalecimento da negociação coletiva e ir em busca de um equilíbrio econômico e social.

Os números e a repercussão social contrariam as afirmações pró-flexibilização, já que as medidas tomadas apenas agravaram a precariedade das relações de trabalho e foram ineficazes quanto à questão do desemprego.

No entanto, sendo o Brasil um país que adotou em sua Constituição Federal de 1988 algumas medidas de flexibilização para que haja uma relação mais sadia entre o empregado e empregador, agora fala-se em retirar, restringir, diminuir os direitos dos trabalhadores mediante uma negociação que irá beneficiar somente um lado da relação contratual.

Dessa forma, mesmo devendo o direito do trabalho proteger o trabalhador, a reforma trabalhista instituída por meio da Lei nº 13.467/17 diminui e flexibiliza diversos direitos sociais e trabalhistas, o que não deveria ser permitido, visto o longo percurso para a conquista desses direitos.

Um ponto extremamente discutido no âmbito da Reforma Trabalhista é a questão dos acordos coletivos, que passaram a possuir força de lei. Esses acordos ocorrem entre os sindicatos das classes laborais (e também os sindicatos que representam os empregadores). O artigo 611 da CLT retrata que a convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Verifica-se que a negociação coletiva se faz presente em diversos textos legais, como: a Constituição Federal; a declaração Sociolaboral do Mercosul (art. 10ª); a Lei 9.601/98; as Convenções 87 e 98 da OIT; Decreto 1575/95; Portaria do MTb 817/95; diversos artigos da CLT, como também com a Instrução Normativa 4/99 do TST. Pode-se falar, de forma especial, da Constituição Federal de 1988, onde são encontradas que essas negociações sofreram mudanças benéficas dos tempos remotos.

Assim, as negociações coletivas são um procedimento entre sindicatos e seus representantes interessados, eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional (Recomendação 91 da OIT), que discutem seus interesses na busca de encontrar uma composição entre as partes, de forma benéfica para ambos.

Segundo o artigo 611-A, incluído pela Reforma Trabalhista, essa espécie de acordo passou a ter força de lei, o que pode ser extremamente prejudicial ao trabalhador e causar insegurança jurídica. Deverá ser aplicado a todos os empregados da empresa indistintamente, mesmo que não filiados ao sindicato serão beneficiários das disposições coletivas. As empresas, igualmente, estarão obrigadas a cumprir o pactuado, é o que se chama de efeito *erga omnes*, que não restringe apenas aos sócios do sindicato, mas também aos não sócios.

O art. 611- A permite, por meio de negociação coletiva, que o intervalo mínimo entre a jornada seja reduzido de uma hora para trinta minutos. A hipótese é mero exemplo (o *caput* diz, dentre outros), podendo ser negociado limite inferior. O mesmo acontece nos casos onde o acordo é realizado em caráter individual, com apenas um empregado.

No entanto, ao trazer essas modificações, a Reforma Trabalhista acaba por retirar uma das grandes vantagens que o empregado possuía: a negociação justa, amparada em lei. As negociações coletivas eram, antes da reforma, entendidas como “uma forma de ajustes de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”<sup>140</sup>, tendo como função a prevenção e a solução de conflitos, além de novas normas que vigorarão nas relações de trabalho, sucedidas por uma nova ligação à participação também a cogestão dessas relações na empresa.

O Direito do Trabalho não foi feito para ajudar a crescer a economia do país. O Direito do Trabalho foi feito para proteger direitos sociais. Para que haja um equilíbrio nas relações contratuais do Direito do Trabalho. A flexibilização pode servir à economia e aos empregadores, mas não serve aos direitos sociais.

---

<sup>140</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.155.

Pensamento que encontra reflexo até os dias atuais, no qual os empregadores estabelecem difíceis condições de trabalho aos empregados, usando como argumento que o trabalho formal no Brasil é muito oneroso e acaba prejudicando as empresas brasileiras que buscam se inserir no mercado mundial.

Vivencia-se, nos dias de hoje, uma turbulência política, uma imensa crise econômica que buscava por uma reforma legislativa, principalmente no que tange à reforma trabalhista. Não é de hoje que se ouve falar que a flexibilização dos direitos trabalhistas deve ser ampliada para que se tente uma busca de novos empregos e crescimento na economia do país.

Os números e a repercussão social contrariam as afirmações pró-flexibilização, já que as medidas tomadas apenas agravaram a precariedade das relações de trabalho e foram ineficazes quanto à questão do desemprego.

#### 3.4 IMPACTOS SOCIAIS PERANTE A REFORMA TRABALHISTA E A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Tratando-se dos impactos sociais, Filgueiras<sup>141</sup> argumenta que todas as alterações vieram com o único intuito de prejudicar o trabalhador, pois este encontra-se em total estado de hipossuficiência, é perceptível que a proteção, outrora defendida e garantida pela norma da Constituição, restou afastada para tomar o lugar de um cenário de precarização da atividade laboral, uma afronta ao trabalhador, não só como empregado, mas, principalmente, enquanto pessoa humana.

Corroborando com esse entendimento e citando diversos doutrinadores renomados, como Carvalho, Krein, Silva, Cintra e Campos, conforme traz Ribeiro<sup>142</sup>, à luz dos referidos mestres, é possível dizer sobre esse aspecto (social), que houve uma perda significativa do poder de barganha existente entre o empregado e o

---

<sup>141</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Wallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, ago. 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 28 de set. 2020.

<sup>142</sup> RIBEIRO, Marcelo Afonso. Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 11, n. 2, p. 49-59. 2020, p. 52. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/33708>. Acesso em: 29 set. 2020.

empregador e como resultado todos os impactos negativos que foram mencionados anteriormente, além de que, em decorrência dessa flexibilização, é percebido que até o estado de saúde do trabalhador foi afetado, dado o fato de que tem havido um aumento do número de acidentes de trabalho, o surgimento de doenças ocupacionais e as do trabalho, comprometendo, assim, sua capacidade laborativa.

Segundo Rúbia Zanoteli de Alvarenga<sup>143</sup>, “o trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal, razão pela qual se denota o trabalho decente como um direito da personalidade do trabalhador, por assegurar-lhe o bem-estar e o completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social. Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no art. 6º da CF/1988, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da CF/1988”.

Ou seja, qualquer norma dentro do ordenamento jurídico, especialmente as do Direito do Trabalho, devem ser interpretadas e implementadas de acordo com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana baseado no estado democrático de Direito.

Partindo da ideia de que princípios são mandados otimizadores ou normas jurídicas que determinam que algo seja concretizado da melhor forma possível ao bem-estar geral, não se pode deixar de citar o princípio da Proteção do Retrocesso Social.

Essa inter-relação entre princípios e objetivos constitucionais, segundo Tavares<sup>144</sup>, não deve se abster apenas à ceara normativa, sendo importante considerar também a integração sob uma óptica moral, política e cultural.

Para Marcelo Galuppo<sup>145</sup>:

Princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes. Portanto, os princípios são mandados de otimização, que estão caracterizados pelo fato de que podem ser cumpridos em diferentes graus, e que a medida devida de

---

<sup>143</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanoteli, **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>144</sup> TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

<sup>145</sup> GALUPPO, Marcelo Campos. Os princípios jurídicos no Estado Democrático de Direito: ensaio sobre o modo de sua aplicação. **Revista de informação legislativa**, v. 36, n. 143, p. 191-209, jul./set. 1999.

seu cumprimento não só depende das possibilidades reais, como também das jurídicas [...]. De outro lado, as regras são normas que só podem ser cumpridas ou não. Se uma regra é válida, então deve-se (sic) fazer exatamente o que ela exige, nem mais nem menos. Portanto, as regras contêm determinações no âmbito fático e juridicamente possível.

Segundo Canotilho<sup>146</sup>, os direitos sociais e econômicos constituem uma garantia constitucional institucional e um direito subjetivo de forma que caso o legislador diminua a proteção da confiança e da segurança, configura-se uma violação.

Tem-se que a Proibição ao Retrocesso Social, uma vez que se consagre legalmente determinada garantia de prestação social, impõe-se um dever de legislar sob uma égide protetiva no dever de não suprimir ou restringir o direito social efetivado conforme versa Queiroz. O que implica dizer que o legislador não pode dispor de direitos fundamentais concretizados por leis ordinárias retornando ao estado anterior à sua efetivação, configurando o retrocesso.

Em vista de todas alterações da Reforma Trabalhista até aqui discutidas, não restam dúvidas de que houve sim um retrocesso aos Direitos Sociais já consagrados e que hoje são flexibilizados e negociados, refutando, além das garantias constitucionalmente consagradas, a própria hipossuficiência do empregado.

Dessa forma, pode-se considerar o retrocesso de Direitos Sociais do Trabalhador que, hoje, não tem as garantias anteriores atribuídas, conforme discorrido neste trabalho. Pelo contrário, tem-se o mínimo que resta sendo colocado para negociação entre partes não igualitárias, que são empregado e empregador.

Diante do demonstrado nos tópicos anteriores, das alterações precárias na norma trabalhista e o prejuízo trazido ao trabalhador, pode-se concluir de forma latente que um desenvolvimento econômico e social sustentável não foi construído pela própria fonte regulatória da relação.

---

<sup>146</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

## CONCLUSÃO

Sabe-se que é um desafio para sociedade que todos tenham uma vida digna com seus direitos fundamentais resguardados. Tratando-se da legislação brasileira, a normatividade atual, muito discutida neste trabalho, qual seja, a Reforma Trabalhista, vem trazendo possibilidade de negociação desses direitos fundamentais já consagrados. Diz-se isso devido as alterações de jornada, redução de salário, alterações de contratos individuais e teletrabalho desregulamentado, que deixam claro por meio da dura realidade tais supressões.

É nítido que a Reforma trabalhista oferece uma mega valorização da livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, uma consideração estritamente econômica e não social.

As normas trabalhistas alteradas não estão proporcionando ou auxiliando um crescimento significativo do desenvolvimento econômico do país que pudesse justificar toda essa negociação de direitos sociais. Fala-se, aqui, de dignidade da pessoa humana do empregado que, hoje, está vulnerável a negociar seus direitos sociais em prol de seu sustento.

Apesar de inserida doutrinariamente a vedação ao retrocesso, o que se pode ver é um empregado que não tem tempo para sua alimentação, para o lazer, para família e para a saúde, pois, por exemplo, necessita aumentar sua jornada de trabalho ou ter várias acumuladas por ter reduzido seu poder de manutenção existencial alimentar ferindo a dignidade da pessoa humana e, por que não, comparar ao trabalho escravo.

O Estado parece incentivar a atividade empresarial por meio das “benesses” da Reforma Trabalhista, atribuindo à iniciativa privada, inclusive, o poder de legislar, como se observa no art. 611 CLT, que versa que o acordo coletivo ou norma coletiva prevalece às leis e diante de um país com poder sindical demasiadamente enfraquecido.

Ao se falar em atividade empresarial, estas devem levar em consideração a função social da empresa do ponto de vista do capitalismo humanista, trazendo uma

nova roupagem, de forma a contribuir em via de mão dupla para o crescimento econômico e não apenas em mão única. A relativização da função social da propriedade não deve ser de forma negativa, e sim, mediante obrigações efetivas em favor da coletividade orientando sua conduta também para o interesse comum.

No mundo globalizado em que se vive, não se deve andar contra a economia de mercado e ao capitalismo, mas sim caminhar em prol do capitalismo orientado, balizado primordialmente pelos Direitos Fundamentais, o contrário do que tem ocorrido que é justamente a usurpação.

A construção do desenvolvimento econômico sustentável trabalhista deve vir nas obrigações do Estado como interventor da atividade econômica, mas também, como garantidor da valorização do trabalho humano e seus princípios. Não existe qualquer indício, pesquisa ou estudo que demonstre o crescimento econômico com as benesses que os empregadores estão usufruindo por meio da Reforma Trabalhista, ainda que fosse o caso de justificar a supressão dos Direitos Sociais já elencados.

A proposta da reforma trabalhista foi discutida e aprovada pelo Palácio do Planalto, prevendo a flexibilização de direitos assegurados aos trabalhadores no art. 7º da Constituição Federal, mediante negociação dos sindicatos. Tem por objetivo diminuir o rol dos direitos existentes que prevê uma flexibilização na própria Constituição para evitar que os acordos firmados percam sua eficácia diante das decisões dos juízes do trabalho.

Desta forma, mesmo devendo o direito do trabalho proteger o trabalhador, a reforma trabalhista, instituída por meio da Lei nº 13.467/17, diminui e flexibiliza diversos direitos sociais e trabalhistas, o que não deveria ser permitido, visto o longo percurso para a conquista desses direitos.

Acredita-se que a própria sociedade empresária pode contribuir mutuamente de forma positiva por meio de iniciativas próprias.

Não permitir que legislações, como a Reforma Trabalhista, sejam um retrocesso legislativo ao direito social do trabalhador cedendo à pressão da grande massa de capital empresarial é o primeiro passo. Andar em direção ao capitalismo

humanista é que pode trazer o real desenvolvimento econômico de uma sociedade, real função social que só será cumprida quando os direitos trabalhistas são respeitados e o trabalho humano valorizado.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente; BARRETO, Gláucia. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ALVARENGA, Darlan. Desemprego sobe para 13,3% em junho e país tem nova queda recorde no número de ocupados. **G1 Economia**, 06/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/06/desemprego-sobe-para-133percent-em-junho-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 29 set. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanoteli, **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

ASHLEY, Patrícia Almeida. A mudança histórica do conceito de responsabilidade social empresarial. *In*: ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). **Enunciados aprovados na 2º jornada**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 08 jun. 2020).

BAGGIO, Andreza Cristina. Princípios contratuais e contratos empresariais: uma análise a partir da pretensa unificação do direito privado brasileiro. **Ius Gentium**, v. 9, n. 5, p. 46-69, 2014. Disponível em: <https://www.uninter.com/iusgentium/index.php/iusgentium/article/view/147/121>. Acesso em: 06 jul. 2020.

BAHIA, Flávia. **Direito constitucional**. 3. ed. Pernambuco: Armador, 2017.

BALERA, Wagner; SAYEG, Ricardo Hasson. **O capitalismo humanista: filosofia humanista de direito econômico**. Petrópolis: KBR, 2011.

BARBOSA, Haroldo Camargo. Princípios contratuais na teoria clássica e na pós-modernidade. **Revista do Direito Privado da UEL**, v. 1, n. 2. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/direitoprivado/artigos/Princ%C3%ADpiosTCI%C3%A1ssicaHaroldoCamargo.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BARROS, Alerrandre. Desemprego sobe para 13,1% e atinge 12,4 milhões na 4ª semana de junho. **Agência IBGE Notícias**, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28310-desemprego-sobe-para-13-1-e-atinge-12-4-milhoes-na-4-semana-de-junho>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, São Paulo, n. 226, p. 187–212, out./dez., 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47240/44652>. Acesso em: 02 jul. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. *In*: BARROSO, Luís Roberto (Org.) **A nova interpretação constitucional**: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar Boreal, 2003, p. 29-31.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Tradução Humberto Laport de Mello. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Balanço da reforma trabalhista em perspectiva econômica, as falácias dos argumentos de seus defensores e os impactos nas instituições públicas do trabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, SP, v. 2, n. 1, p. 19-55, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/44/17>. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787**, de 2016, do poder executivo, que "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". Presidente: Deputado Daniel Vilela, Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, 2016. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 29 mai. 2020.

BRASIL. Receita Federal. Ato Declaratório Interpretativo Rfb nº 6, de 24 de novembro de 2017: dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: **Receita Federal**, 2017. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=88247&visao=a notado>. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. Receita Federal. Resolução CGSN nº 154 de 03 de abril de 2020: Dispõe sobre a prorrogação de prazos de pagamento de tributos no âmbito do Simples Nacional, em razão da pandemia da Covid-19. Brasília: **Receita Federal**, 2020. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=108368>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT- 6 – Recurso Ordinário: RO 0000017-81.2017.5.06.0411. Jurisprudência. **JUSBRASIL**, 2017. Disponível em: <<https://trt6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489677662/recurso-ordinario-ro178120175060411?ref=serp>>. Acesso em: 08 jun. 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CASTIONI, Remi. **O sistema de proteção ao trabalho no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2008.

CATEB, Alexandre Bueno; DE SOUZA OLIVEIRA, Fabrício. Breves anotações sobre a função social da empresa. **Revista da AMDE**, v. 2, 2009, p. 5-6. Disponível em: <http://revista.amde.org.br/index.php/ramde/article/viewFile/25/23>. Acesso em: 30 jul. 2020.

CÊGA, Anderson. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Garça, S.P., Ano I, n. 1, jan. 2012, p. 04. Disponível em: [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/hXZHlm0loh2PrnN\\_2013-4-24-11-40-50.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/hXZHlm0loh2PrnN_2013-4-24-11-40-50.pdf). Acesso em: 27 mai. 2020.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COLARES, Wilde Cunha. Ética e compliance nas empresas de outsourcing. Monografia (Especialização em Direito). Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. São Paulo, 2014.

COMPUTERWORLD. Profissionais de São Paulo aceitam até salário menor por home office. **COMPUTERWORLD**, 13/07/2019. <https://computerworld.com.br/2019/07/13/profissionais-de-sao-paulo-aceitam-ate-salario-menor-por-home-office/>. Acesso em: 25 mai. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE (CNTS). Notícias trabalho e emprego em meio à pandemia, menos da metade dos brasileiros em idade ativa têm trabalho no Brasil. **CNTS**, 2020. Disponível em: <https://cnts.org.br/noticias/em-meio-a-pandemia-menos-da-metade-dos-brasileiros-em-idade-ativa-tem-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 16 jul. 2020.

COSTA, Ilton Garcia da; MIGUEL, José Antônio. Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva de trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano. **Revista do Direito Público**, v. 9, n. 2, p. 203-222, 2014.

CUSTÓDIO, André Viana; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Estado, Política e Direito**. Santa Catarina, Criciúma: Ed. Unesc, 2006, v. 3.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Lex Magister**, 2013. Disponível em: [http://www.lex.com.br/doutrina\\_25246483\\_A\\_CLT\\_AOS\\_70\\_ANOS\\_RUMO\\_A\\_UM\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_CONS](http://www.lex.com.br/doutrina_25246483_A_CLT_AOS_70_ANOS_RUMO_A_UM_DIREITO_DO_TRABALHO_CONS). Acesso em: 28 mai. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS. (DIEESSE). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**. Relatório dos impactos no primeiro semestre de 2018. São Paulo: CUT/DIEESSE, 2018. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/6392>. Acesso em: 27 jan. 2021.

DI SARNO, Daniela Campos Libório. **Elementos de Direito Urbanístico**. São Paulo: Manole, 2004.

DOMINGOS, Carlos Eduardo Quadros Domingos. **As Fases da Recuperação Judicial**. Curitiba: Editora JM, 2009.

DWORKIN, Ronald. **Taking Rights Seriously**, 5. Imp. Londres: Duckworth, 1987.

ERNICA, Ana Flávia. **Judicialização e Ativismo Judicial no Direito Previdenciário**. Ebook, 2020.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada**. 2. ed. São Paulo: RT, 2002.

FELICIANO, Guilherme. **Curso crítico de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:582159>. Acesso em: 31 out. 2020.

FERNIE, Sue; METCALF, David. **Trade unions: resurgence or demise?** Cap. I. Ed. Routledge. Ebook, 2005.

FERRARI, Irandy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1998.

FERRAZ, Tércio Sampaio. Congelamento de preços. **Revista de Direito Público**, v. 22, n. 91, p. 76-86, jul./set., 1989.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, ago. 2019. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 28 de set. 2020.

FIUZA, César. **Direito Civil: Curso Completo**. 17 ed. Revista dos Tribunais. Belo Horizonte: Del Rey Editora, 2014.

GALUPPO, Marcelo Campos. Os princípios jurídicos no Estado Democrático de Direito: ensaio sobre o modo de sua aplicação. **Revista de informação legislativa**, v. 36, n. 143, p. 191-209, jul./set. 1999.

GONÇALVES, Antonio Fabricio de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988: interpretação crítica**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (IBGE). **Desemprego**. IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 16 jul. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (IBGE). Indicadores IBGE: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. **IBGE**, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 29 set. 2020.

KARKACHE, Sergio. Princípio do tratamento favorecido: o direito das empresas de pequeno porte a uma carga tributária menor. 296p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná: Curitiba, 2009, p. 11. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/18232/DISSERTACAO.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 jul. 2020.

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia & Tecnologia**, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr./jun., 2012. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/ret/article/viewFile/28159/18699>. Acesso em: 05 jul. 2020.

LAMY FILHO, Alfredo. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. **Revista de Direito Administrativo**, v. 190, p. 54-60, 1992. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/45408/47594>. Acesso em: 30 jul. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho: Teoria geral e direito individual do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Dano Ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista** - entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

LOCKMANN, Kamila. **Assistência Social, educação e governamentalidade neoliberal**. Curitiba: Appris, 2019.

MANNRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 54, p. 29-36, 1998.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Reflexão Trabalhista. A Contribuição Sindical segundo a Nova Reforma Trabalhista. **CONJUR**, 28/07/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jan. 2021.

MARTINI, Isabela Lins; ROBLES, Natalia Biondi Gaggini. A ordem econômica e a reforma trabalhista. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 12, n. 1, p. 261-280, 26 set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/17463/12064>. Acesso em 30 jul. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas: 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT). História: a criação da CLT. **JUSBRASIL**, 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 27 mai. 2020.

MENDES, Alexandre Marques. **Justiça do trabalho**, direitos trabalhistas e judicialização da questão social no Brasil. **Revista Científica Expressão**, Guaxupé, ed. 24, jun. 2016. Centro Universitário da Fundação Educacional Guaxupé. Disponível em: <https://www.unifeg.edu.br/webacademico/site/revista-expressao/ed/24/Alexandre.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2020.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out., 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_rap\\_ha\\_el\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_rap_ha_el_novo_regime.pdf?sequence=1). Acesso em: 07 jun. 2020.

MORAES, Débora Brito. A valorização do trabalho como condição para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana: o papel do estado na valorização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Marília. Marília, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp064831.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2020.

MORAES, Paulo Valério dal Pai Moraes. **Código de Defesa do Consumidor: o princípio da vulnerabilidade no contrato, na publicidade e nas demais práticas comerciais - interpretação sistemática do Direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

NALINI, José Renato. Sustentabilidade e ética empresarial. *In*: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides. (coord.). **Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, v. 2.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed., ver. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

NEVES, Jônatas. Limites jurídicos nas negociações coletivas trabalhistas. 2016. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 05 dez. 2016,. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/1536>. Acesso em: 10 out. 2020.

NUZZI, Vitor. Para juiz, única saída para nova lei trabalhista é a revogação. **Rede Brasil Atual**, 25/04/2018. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/04/para-juiz-unica-saida-para-nova-lei-trabalhista-e-a-revogacao>. Acesso em: 29 mai. 2020.

OFFE, Offe. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, Raphael Rodrigues Valença de. O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro. Brasília: **Conteúdo Jurídico**, 16/06/2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.589270&seo=1>. Acesso em: 28 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177**, de 20 de junho de 1996. OIT, 1996. Disponível em:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 07 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. **OIT**, s.d. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

PEREIRA, Rafael Vasconcellos de Araújo. Função social da empresa. Dissertação (Mestrado em Direito). Belo Horizonte, 2008. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PereiraHV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PereiraHV_1.pdf). Acesso em: 28 jul. 2020.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Desproteção trabalhista e marginalidade social: (im) possibilidades para o trabalho como categoria constitucional e inclusão. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2010. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010\\_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7140/1/2010_NoemiaAparecidaGarciaPorto.pdf).

PRONI, Marcelo Weishaupt. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. **Revista Economia & Tecnologia**, Volume 8, Número 2, p. 23-50, abr./jun., 2012. Disponível em: <http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/revista/Volume%208%20n%202/06%20Marcelo%20Weishaupt%20Proni.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro. **Um toque de clássicos**: Marx, Durkheim, Weber. 2. ed. rev. e ampl. 1. reimp. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo. Método, 2015.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 11, n. 2, p. 49-59. 2020. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/33708>. Acesso em: 29 set. 2020.

ROCHA, Rafael Sampaio. A ordem econômica brasileira a partir do paradigma do estado democrático de direito. **Constituição, economia e desenvolvimento**, v. 7, n. 12, 2015. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista13/ordemRafael.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

ROCHA, Rafael Sampaio. A ordem econômica brasileira a partir do paradigma do estado democrático de direito. **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, vol. 7, n. 12, p. 114-141, jan./jun., 2015, p. 123. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista13/ordemRafael.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Israel da Silva; CARVALHO, Paulo Rogério Marques de. Os direitos fundamentais do trabalhador e a Lei 13467/17. **Encontros de Iniciação Científica UNI7**, v. 8, n. 1, 2018.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr. 2013. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742). Acesso em: 09 jun. 2020.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. (SEBRAE). Quantidade de MEIs aumenta. Saiba mais sobre as vantagens. **Empreendedorismo SEBRAE**, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/quantidade-de-meis-aumenta-saiba-mais-sobre-as-vantagens,1c18e52dfab2a610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 02 nov. 2020.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE. Rio de Janeiro, **G1**, 26/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 27 jan. 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PICCIRILLO, Miguel Belinati. Direitos fundamentais: a evolução histórica dos direitos humanos, um longo caminho. **ÂMBITO JURÍDICO**, 01/02/2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/direitos-fundamentais-a-evolucao-historica-dos-direitos-humanos-um-longo-caminho/>. Acesso em: 10 fev. 2021.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Direito Econômico do Trabalho**. Belo Horizonte: Fundação Brasileira de Direito Econômico, 1985.

SPOSATI, Aldaiza de Oliveira. **Assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras**. São Paulo: Cortez, 1987.

SUSSEKIND, A. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. São Paulo: Método, 2006.

TAVARES, André Ramos. **Direito constitucional econômico**. 3. ed. São Paulo: Método, 2011.

TEIXEIRA, Aloisio *et al.* **O ajuste impossível**: um estudo sobre a desestruturação da ordem econômica mundial e seu impacto sobre o Brasil. Rio de Janeiro, UFRJ, 1994.

TRADING ECONOMICS. Brasil - Taxa de emprego. **TRADING ECONOMICS**, 2020. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/employment-rate>. Acesso em: 16 jul. 2020.

VERSONI, Mutti. Flexibilização trabalhista: garantia do trabalhador ou do progresso econômico? **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 118, nov. 2013. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/5268>. Acesso em: 09 jun. 2020.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, RIBEIRO, Patrícia Ribeiro (Coord.). **Trabalho e movimentos sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília, DF: UNB, 1999, v. 2.

WINTER, Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTR, 2005.