

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Regina Célia Cordeiro Barbosa¹

RESUMO

O presente artigo busca fazer uma breve análise de dois pontos modificados através da promulgação da Lei nº 13.467 de junho de 2017, que objetivava modernizar as relações de trabalho a partir de alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). As mudanças contempladas na pesquisa são: a modificação do artigo 443 que incluiu em seu *caput* uma nova modalidade de contrato de trabalho, o denominado trabalho intermitente, o qual estabelece que a jornada de trabalho é variável e que os salários são pagos proporcionalmente às horas trabalhadas, além disso, a inclusão do artigo 611-A, que prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que o acordado signifique supressão ou perda de direitos já garantidos. A pesquisa se propõe a observar se tais alterações foram responsáveis por alguma espécie de precarização das relações de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Lei 13.467/2017; Precarização das Relações de Trabalho.

ABSTRACT

This article aims at making a brief analysis of two fundamental points modified through the enactment of Law No. 13,467 of June 2017, which sought to modernize labor relations based on changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT). The modifications contemplated in the research are: the alteration of article 443 which included in its caput a new type of employment contract, the so-called intermittent work, which establishes that the working day is variable and wages are paid proportionally to the hours worked, besides, the inclusion of article 611-A, which provides for the prevalence of the negotiated over the legislated, even if the agreement leads to a suppression or loss of rights already guaranteed. The research intends to observe if such alterations were responsible for the weakening of work relationships.

Key words: Labor Reform; Act n. 13.467/2017; Precarious Work Relationships.

¹ Graduando do Curso de Bacharel em Direito da UNIGRANRIO, orientado pelo professor Eduardo dos Santos Pereira

1. INTRODUÇÃO

No dia 13 de julho de 2017, foi aprovada no Brasil a Lei nº 13.467, que promoveu a alteração, revogação e criação de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentada pelo Decreto-Lei, de 1º de maio de 1943, com o escopo de modernizar as relações de trabalho promovendo a ampla alteração do texto legal, adequando-o às novas formas de trabalho e, assim, propondo o aquecimento da economia com a criação de novos empregos. Esta Lei, vulgarmente chamada de “Reforma Trabalhista”, foi aprovada em meio a uma grave crise político-econômica. As circunstâncias que ensejaram na aprovação da Reforma desencadeiam dúvidas sobre as suas reais intenções, principalmente ao analisar o contexto político pelo qual o país estava passando à época.

Cabe ressaltar que mesmo antes de sua promulgação, o texto da Lei 13.467/17 foi largamente criticado pelas instituições que tutelam sobre o Direito do Trabalho, pois muito ainda se discute acerca de sua legitimidade. Desse modo, os órgãos questionam a quem, de fato, essa reforma se destina, isto é, quais são os grupos beneficiados por ela, visto que essa parece negligenciar o caráter social do direito trabalhista, bem como o surgimento dele como produto de incansáveis lutas, principalmente quanto ao reconhecimento do trabalhador como parte vulnerável, hipossuficiente. Sendo assim, vários foram os pontos criticados trazidos pela nova Lei, mas há de se dar destaque aos dois mais controversos e prejudiciais ao trabalhador.

Ainda, necessário se faz analisar o contexto histórico do Direito do Trabalho, para tanto, apresenta-se um paralelo entre a realidade anterior e posterior da promulgação da Lei nº 13.467/17, percorrendo a história do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. Sendo assim, é feito um breve relato da história laboral no mundo, delineando os fenômenos políticos, sociais e econômicos, e da história do Direito Trabalhista brasileiro, a partir da análise das Constituições que vigoraram no país até a presente Constituição.

A presente pesquisa, com este arcabouço, procura analisar a precarização das relações de trabalho, destacando duas das alterações mais problemáticas da Reforma Trabalhista, a saber: 1º item - a alteração do *caput* do artigo 443 da CLT, que cria uma nova espécie de contrato de trabalho, o chamado trabalho intermitente, observando se é, de fato, constitucional e se é um modelo de contrato que confere ao trabalhador os mesmos direitos e garantias dos trabalhadores formais; 2º item - a

prevalência do negociado sobre legislado, através da criação do artigo 611-A, abordando os novos limites dessa negociação de modo a se atentar a consonância do dispositivo com os princípios basilares do direito constitucional.

Há de se destacar que o presente estudo não se propõe a esgotar o assunto aqui abordado, considerando que o objeto da pesquisa ainda é extremamente recente no âmbito jurídico e envolve diversas variáveis que devem ser minuciosamente dissecadas.

2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Ao observarmos a história do trabalho ao redor do mundo, podemos constatar que o trabalho, inicialmente, era utilizado como meio de tortura ou uma espécie de pena. Há registros de tribos/clãs, que ao derrotar seus inimigos os capturavam e os presos de guerra tornavam-se escravos, devendo trabalhar nas piores condições. Desse modo, historicamente, a palavra trabalho está associada ao sofrimento, à pena e a tortura, o conceito de trabalho como algo que traz dignidade e autonomia ao indivíduo é algo recente.

Etimologicamente a palavra “trabalho” também possui um viés bastante negativo, uma vez que tem por origem a palavra latina *tripalium*, que consiste justamente em um aparelho utilizado para tortura, a professora Aldacy Rachid Coutinho discorre:

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês travail e o espanhol trabajo, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana lavoro e a inglesa labour derivam de *labor*, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era ponos, que deu origem à palavra pena.²

Vale ressaltar, que a Bíblia traz em Gênesis o trabalho como a punição de Adão por ter desrespeitado as leis divinas, devendo Adão obter seu próprio sustento

² COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999.

com trabalhos penosos por todos os dias de sua vida³, sendo essa a primeira sentença que se tem notícia.⁴

2.1 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Na antiguidade, a ideia de coisificação do indivíduo endossava a escravidão. A condição de escravo advinha da possibilidade de ser filho de escravos, de ser prisioneiro de guerra, da sanção penal, da deserção do exército etc. A tal classe era reservada o trabalho braçal, enquanto aos homens livres era reservado o poder do pensamento e contemplação. Nessa época, a relação de trabalho em sua maioria era de mão-de-obra escrava e existem registros do século I, a.C. ilustrando que a terça parte de Atenas e, em igual número, Roma, formava a população escrava.⁵

Neste sentido, é certo dizer que a escravidão é a primeira forma de trabalho que se tem conhecimento, na qual o escravo tem o direito apenas de servir, desse modo, o professor Sergio Pinto Martins discorre:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.⁶

Independente da civilização ou momento histórico que esteja em foco, é possível delimitar que o escravo era visto como coisa, isto é, não tinha status de pessoa. Esse indivíduo era considerado uma ferramenta, pois servia aos propósitos do seu senhor, a quem pertencia, de modo que lhe era extirpada a vontade e os direitos. Sem a possibilidade de livremente negociar sua força de trabalho, exercia suas atividades com fito de garantir sua alimentação, assim, assegurando o mínimo para seu sustento.

No século VII e VI a.C., faz-se necessário que alguns senhores passem a arrendar os serviços dos escravos de outros senhores, o que suscita a figura do *locatio conducto*, modalidade de trabalho que “tinha por objetivo regular a atividade de quem

³Bíblia Sagrada. **Gênesis** 3: 17-19.

⁴MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020, p. 53.

⁵FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 28.

⁶MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento”.⁷

Essa forma de arrendamento era feito por escravos e pobres em três modalidades: *locatio conducto rei*, espécie de arrendamento em que uma das partes ficava obrigada a conceder a outra o uso e benefício de uma coisa e a outra deveria conceder uma contraprestação; *locatio conducto operis*, no qual era locado o serviço de uma obra e o locador deveria efetuar o pagamento, sendo esse modelo o antecessor da empreitada; *locatio conducto operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento fixado, era considerado o tempo gasto para efetuar o serviço e o credor arcava com os riscos concernentes à prestação.⁸

Já na Idade Média, o trabalho escravo começa a decair, dessa maneira, a relação de trabalho passa a ser o regime de servidão. Entre os séculos V e XI, a economia era majoritariamente agrária, a partir de tal marco se estabelece o feudalismo, período em que aparece a figura do Senhor Feudal, dono de terras e do poderio militar, e o servo - que já era visto como ser humano.

A relação entre o servo da gleba e Senhor Feudal se dá ante a necessidade de proteção do servo, uma vez que as terras eram constantemente invadidas por bárbaros ou até mesmo pelo Estado. Desse modo, fixa-se uma relação de trabalho no sistema de troca. Ao servo era dado proteção política, militar e terras, e, em troca, ele deveria produzir e entregar a maior parte de sua cultura ao seu senhor, restando-lhe apenas com o suficiente para sua subsistência.

Insta salientar que a situação do servo no Baixo Império Romano em muito se assemelhava à dos escravos, já que esses servos, em sua maioria, eram constituídos de escravos alforriados ou homens livres que necessitavam da proteção do senhor feudal.⁹

Ainda, cabe destacar a chamada mita espanhola, do século XIV, desenvolvida pelos indígenas da América espanhola, uma forma de trabalho obrigatório e vitalício decidido por sorteio. O sorteado era obrigado a trabalhar para o resto de sua vida e, em troca, o trabalhador recebia alguns benefícios e garantias, a saber:

salário em dinheiro, jornada de 8 horas, salvo em minas (7 horas), descanso aos domingos, assistência médica e meio salário durante o tratamento do

⁷MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

⁸BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 44.

⁹Idem. Ibidem, p. 48.

acidente de trabalho, e proibição de alguns trabalhos a menores de 18 anos e às mulheres.¹⁰

Posteriormente, entre o século X e XI, os servos, impulsionados pela ideia de liberdade, juntamente com o enfraquecimento dos feudos, começaram a adquirir matéria-prima produzida fora dos limites das áreas feudais, assim, migrando para locais onde o intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais era mais apropriado. Esses indivíduos eram livres, trabalhavam para si e tinham sua própria clientela, no geral, eram artesãos. É nesse contexto que emergem as corporações de ofício, a partir do século XII, elas se caracterizavam como típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres.¹¹

Essas corporações eram compostas, inicialmente, de mestres e aprendizes. Já no século XIV surge a figura dos companheiros, segundo Vólia Bomfim Cassar:

O aprendiz devia obediência a seu mestre e, no final de seu aprendizado, em torno de cinco anos, tornava-se companheiro ou oficial. No entanto, continuava vinculado ao mesmo mestre até que o aprendiz ou o companheiro se tornassem mestres, o que acontecia somente através de prova, que era paga¹².

No entanto, as condições de trabalho não eram muito diferentes das já mencionadas anteriormente, explorava a mão-de-obra de mulheres e de crianças e contava com jornadas de trabalho exaustivas. Os mestres eram governantes das cidades e, ainda, eram eles os responsáveis pela resolução de conflitos. Cabe ressaltar, que o trabalho poderia ser exercido somente pelos membros da Corporação, devendo sempre obedecer a hierarquia imposta, sendo assim, não havia muita liberdade para o trabalho, sobre o tema Ferrari, Nascimento e Martins assinalam que:

No século XVI toda a atividade produtiva era coberta pelas corporações de ofício, fazendo desaparecer a liberdade de indústria e de comércio e passando a constituir um problema de ordem social, porque também um problema dos governos das cidades, como vimos. Agravando-se a disciplina, pelos entraves criados pelos mestres, governantes das cidades, o trabalho passou a ser regalista, ou seja, só podia trabalhar quem o Poder autorizasse, depois de rigoroso exame profissional feito pelos mestres, não interessados em abrir mão de suas regalias.¹³

¹⁰ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p. 30.

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 13.

¹² Idem. Ibidem, p. 14.

¹³ FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 38.

Ante as condições acima expostas, surge a *compagnonnage* no século XVI, advinda do sentimento de insatisfação dos companheiros com o sistema imposto pelas corporações, e, com isso, aprendizes e companheiros passaram a se reunir com o intuito de protegerem seus interesses¹⁴.

As Corporações de Ofício entraram em declínio no século XV e, em 1789, são extintas devido à influência da Revolução Francesa que trazia os ideais de liberdade individual, ainda, contando com a Lei Le Chapelier, no ano de 1791, que estabelecia em seu 1º artigo: “A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob quaisquer pretexto e forma que seja”¹⁵, extinguindo assim tais corporações.

As ideias liberais trazidas pela Revolução Francesa são de extrema importância para entender de que modo as relações de trabalho à época da Revolução Industrial se deram, já que sua política e ideologia foram formadas fundamentalmente pela Revolução Francesa.¹⁶ Isto posto, é imprescindível que ao delinear a história do trabalho se aborde a Revolução Industrial, tendo em vista que o Direito do Trabalho vem a ser um produto desse momento histórico de desenvolvimento industrial.

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra, por volta de 1780, com a criação e aperfeiçoamento da máquina a vapor, a princípio utilizada nas minas de carvão, e com o advento das máquinas de tear e fiar na indústria têxtil. Tal maquinário possibilitou uma capacidade de produção em larga escala e alterou drasticamente os preços dos produtos, uma vez que, anteriormente, eram confeccionados de forma artesanal. Ademais, ele também foi responsável pela mudança demográfica inglesa visto que os novos métodos de produção modificaram as condições de trabalho no campo, assim, forçando os camponeses, agora desempregados, a se deslocarem para os centros urbanos. Ainda, como consequência, observa-se que as condições de trabalho no meio urbano sofreram alterações devido a mecanização da produção, de modo que, com a substituição da mão-de-obra humana, gerou-se um elevado nível de desemprego. Nesse sentido, uma máquina de coser realizava o trabalho de seis

¹⁴CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17ª. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 14.

¹⁵ **Lei La Chapelier**. Disponível em: <fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

¹⁶ HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções**, 1789 -1848. 25ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 97.

ou sete pessoas¹⁷. No entanto, faz-se necessário a contratação de indivíduos para operarem tal maquinário, estabelecendo, assim, uma relação de emprego entre os dois polos, empregador e empregado, em que os operários trabalhariam por um salário. No geral, os indivíduos contratados eram crianças e mulheres, as “meias-forças”, pois eram consideradas mão-de-obra barata.

Os trabalhadores fabris eram frequentemente expostos a jornadas de trabalho excessivas, que poderiam chegar a 16 horas. As condições de trabalho eram indubitavelmente precárias. O local de trabalho era insalubre, não existiam parâmetros de higiene para o ambiente fabril, além da ausência de noção de segurança do trabalho, dessa forma, o operariado se encontrava desamparado e vulnerável a qualquer mazela que viesse a sofrer naquele espaço, ficando expostos a condições insalubres. Sobre a cidade de Manchester, Alexis de Tocqueville discorre:

Desta vala imunda a maior corrente da indústria humana flui para fertilizar o mundo todo. Deste esgoto imundo jorra ouro puro. Aqui a humanidade atinge o seu mais completo desenvolvimento e sua maior brutalidade, aqui a civilização faz milagres e o homem civilizado torna-se quase um selvagem¹⁸.

Nesta seara, a falta de proteção estatal deixava o proletariado a mercê das vontades do patrão, já que a relação de oferta e demanda favorecia os donos dos meios de produção. Isto é, os empregados se encontravam compelidos a aceitarem condições desumanas de exploração, na forma de salários irrisórios e exaustivos expedientes, a fim de garantirem sua permanência na fábrica.

Sergio Martins ilustra a vida dos trabalhadores das minas de carvão escocesas:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia.¹⁹

Tendo em vista as condições extremamente precárias, a falta de proteção estatal, juntamente com o estado sub-humano em que viviam, os operários passaram a se reunir com o fito de reivindicarem melhores condições de trabalho. Nesse prisma,

¹⁷ MARTINS, Sergio. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 6.

¹⁸ Tocqueville, Alexis de. *Apud*. HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções**, 1789 – 1848. 25ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 57.

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 6 - 7.

os operários começam a se associarem clandestinamente. Diante dessa realidade, Gomes e Gottschalk estabelecem:

A força da resistência da classe operária concentrou-se, pois, de início, no associacionismo secreto, agrupado à margem da lei, que o perseguia, mas ainda assim, atuante na autotutela dos interesses de classe e movido pelo instinto de defesa coletiva contra a miséria e o aniquilamento. Os movimentos grevistas, a ação direta pela sabotagem, ou pelo boicote,; o movimento ludista na Inglaterra e em França; alguns convênios coletivos de existência precária, manifestado desde o início da história do movimento operário, são prova evidente de que o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário.²⁰

Nesse ponto, os movimentos operários se mobilizavam com o intuito de pressionar o Estado, para que este passasse a intervir nas relações de trabalho. Ante ao clamor do operariado, o Estado passa a tutelar, ainda que timidamente, sobre as relações entre particulares, através das manifestações incipientes ou esparsas que surgiram em diversos países. O marco que dá início a essas manifestações, é a expedição do *Peel's Act* (1802), esse diploma legal inglês, cujo objetivo era tutelar o trabalho do menor, proibiu o trabalho noturno e jornadas superiores à 12 horas; cabe destacar o *conceils de prud'hombres*, conselho francês de 1806 que tinha o objetivo de tutelar e solucionar conflitos de viés trabalhista.

Já em 1848, a publicação do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, estabelece outro marco importante, tendo em vista que os ideais filosóficos dessa teoria convocavam o proletariado para a luta, por meio da união dessa classe, com o intuito de se manifestarem de forma mais organizada e obterem melhores condições de vida. Além do movimento cartista inglês, responsável pela redução da jornada de trabalho, passando a ser de 10 horas diárias; e a Revolução de 1848, na França, responsável pelo reconhecimento do direito à greve, a fixação de jornada de trabalho de 10 horas e a extensão do sufrágio universal.

Em 1891, a doutrina social da Igreja também demonstra preocupação quanto as condições precárias do proletariado, nesse sentido, o Papa Leão XIII publica a Encíclica *Rerum Novarum*. Tal documento manifesta o posicionamento oficial da Igreja Católica acerca da questão social, bem como exige do Estado e das

²⁰ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 2.

classes dirigentes que adotem uma postura mais compreensiva quanto a necessidade de uma regulamentação mais adequada no que diz respeito às relações de trabalho.²¹

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, explode no cenário mundial o fenômeno conhecido como constitucionalismo social, considerando que as constituições do período visavam tratar da dignidade da pessoa humana, de normas e de garantias de interesse social, reconhecendo algumas espécies de direitos fundamentais, inclusive versavam sobre o direito do trabalhador. Nesse prisma, a primeira Constituição a abordar sobre o Direito do Trabalho foi a constituição do México, de 1917, o artigo 123 da referida Carta estabelece:

jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.²²

A Alemanha foi a segunda nação a tratar dos direitos sociais em sua Carta, através da Constituição de Weimar, de 1919, dispondo em seu bojo normas sobre o Direito Trabalhista, tratando de forma específica sobre:

a participação e representação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos obreiros, criando um sistema de seguro social e também possibilitando que os trabalhadores colaborassem com os empregadores na estipulação de condições de trabalho e salários.²³

Também no ano de 1919, o Tratado de Versalhes cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT) cuja principal função é tutelar sobre as relações empregatícias por meio de regras internacionais, de Tratados, de Convenções e de recomendações.

Já em 1927, na Itália, a *Carta Del Lavoro* nasce. Trazia em seu bojo a ideia de intervenção Estatal, pregando a centralização do poder que se traduz no lema “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado”, reverberado por Mussolini à época. Tal Carta instituiu “um sistema corporativista-fascista, que inspirou

²¹DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 102.

²²MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012 p. 9.

²³SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p. 34.

outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil.”²⁴

Maurício Godinho Delgado aduz ainda sobre o avanço das legislações trabalhistas no período pós Segunda Guerra:

Tal fase conheceria seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito de Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social. As Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha em um primeiro momento (segunda metade da década de 40), e depois, de Portugal e da Espanha (década de 1970), não só incorporariam normas justralhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem. Mais: incorporariam princípios, constitucionalizando-os, além de fixar princípios gerais de clara influência na área laborativa (como os da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade à sua função social — ou socioambiental —, além do princípio da justiça social, por exemplo).²⁵

Desse modo, é certo expor que o Direito do Trabalho surge como uma reivindicação dos movimentos operários, sendo uma reação a essa exploração que enfrentada por eles. Logo, um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.²⁶

2.2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A evolução histórica do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro se dá de maneira diversa do restante do mundo. A justificativa por trás dessa disparidade se encontra no processo de formação do Brasil como sociedade, pois, diferentemente das nações europeias, o nosso país pertence à classe daqueles que serviram como colônias para o centro hegemônico europeu. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado aduz:

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho — como o Brasil até fins do século XIX —, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justralhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo

²⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012 p. 9.

²⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. ver e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 103.

²⁶CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 17^a. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 15.

jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada.²⁷

Entretanto, ainda que estas sejam diversas, a história trabalhista brasileira e a história trabalhista mundial, elas possuem o mesmo ponto de partida: o trabalho escravo. No século XV, após o “descobrimento” do Brasil, a coroa portuguesa inicialmente adota a mão-de-obra escrava indígena, no entanto, com as guerras e fugas dos nativos, missões jesuíticas voltadas para essa população e a lástima das doenças, os portugueses optaram pela escravidão africana.

No tocante as constituições brasileiras, tem-se que os direitos sociais, principalmente entre os séculos XIX e XX, passaram a ser uma parte importante das constituições que surgiram durante este período. Considerando que a Constituição é a norma jurídica de maior hierarquia em uma democracia moderna, que contém valores fundamentais que traduzem os anseios da sociedade em seu bojo, faz sentido que os ideais do constitucionalismo social viessem a fazer parte também das constituições brasileiras, tornando-se uma realidade na sociedade brasileira a partir de 1934.

Tendo em vista que, entre 1500 e 1888, as relações de trabalho no país eram majoritariamente escravistas, podemos aduzir que a abolição da escravatura é marco importante da história do direito do trabalho brasileiro. Embora caiba destacar que a Lei Áurea não possui caráter just trabalhista, deve-se atentar que a sua importância se deve ao fato de ter eliminado da ordem sociojurídica tal relação incompatível com o ramo just trabalhista²⁸.

No início do século XX há um aumento no número de greves tais quais: a greve de 1900, no Rio de Janeiro, na qual cocheiros protestaram por três dias paralisando os bondes; em 1901, ferroviários paulistas entraram em greve devido ao atraso do pagamento; em 1903, no Rio de Janeiro, 800 funcionários de uma oficina entraram em greve por oito dias, pois eram contra a nomeação de um diretor; no Recife houve paralisação de trens; houve greve no Rio de Janeiro em 1904 e 1906 e, em 1917, há uma greve em São Paulo que dura de 12 de junho a 15 de julho.²⁹

Já em 1919, o Brasil tornou-se signatário do Tratado de Versalhes, que foi responsável pela criação da OIT. Desse modo, o país deverá passar a intervir nas

²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 114.

²⁸Idem. Ibidem, p 114.

²⁹FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 73.

relações de trabalho, levando em conta a pressão interna e, agora, externa. Nesse contexto, há a elaboração esparsa de leis que buscam regular as relações de trabalho existentes. Esses diplomas aparecem no ordenamento jurídico através de decretos. Cabe ressaltar as seguintes normas: Decreto nº 1.313/1891, proibia o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, bem como fixava a jornada de sete horas para meninas de 12 a 15 e meninos de 12 a 14; Decreto nº 16.027/23, responsável pela criação do Conselho Nacional do Trabalho; Decreto nº 4.982/25 entende as férias dos trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários para 15 dias úteis.

No ano de 1930, Getúlio Vargas torna-se presidente, e, em sua gestão, por meio do Decreto nº 13.443/30, nasce o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio cuja função era “pôr em prática sua política trabalhista e administrar o procedimento de formação do proletariado como força orgânica de cooperação com o Estado”³⁰. Desde então há uma ampla gama de normas trabalhistas, pois o Ministério passa a legislar sobre o tema a partir de decretos, assim, promovendo uma extensa proteção ao trabalhador, reconhecendo sua hipossuficiência. Esse cenário prossegue até 1934, ano em que o presidente Getúlio Vargas promulga a primeira constituição brasileira a tutelar sobre o Direito do trabalho, trazendo em seu bojo os ideais do constitucionalismo social do século XIX. Tais direitos estavam localizados no capítulo que dispunha acerca da ordem econômica e social. Entre os avanços trazidos em seu corpo, destacam-se as normas de direito coletivo que tutelam sobre a “garantia da pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos (art. 120, parágrafo único), o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, j).”³¹

Já no âmbito do direito individual do trabalho, as principais normas trazidas pela nova constituição tratam sobre

isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada diária de oito horas, a proibição do trabalho noturno para menores de dezesseis anos, a proibição do trabalho insalubre para o menor de dezoito anos e para as mulheres, o repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos, as férias, a indenização, e o princípio da regulamentação do exercício de todas as profissões.³²

³⁰FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 75.

³¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 8.

³²Idem. Ibidem, p. 8.

Após o golpe de Estado de Getúlio Vargas, que institui o Estado Novo, é outorgada a Constituição de 1937, esse período é marcado por uma fase de extremo intervencionismo estatal. A referida Constituição, apelidada de Polaca, é de cunho corporativista, inspirada na Carta Del Lavoro de 1927 e na Constituição polonesa.

A Constituição de 1937, no que diz respeito aos direitos trabalhistas individuais manteve os aspectos presentes na Constituição de 1934. Não obstante, a Carta de 1937 foi “altamente restritiva para as relações coletivas de trabalho”³³, nesta seara, o referido diploma estabeleceu a associação profissional livre, porém determinou o princípio do sindicato único, que reconheceu o direito de representação legal apenas ao sindicato vinculado ao Estado, “podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições”³⁴. O imposto sindical foi criado; a greve e o *lockout* foram proibidos por serem considerados danosos ao capital, à sociedade e à produção. Essas medidas restritivas tinham o objetivo de evitar a luta de classes, configurando uma estratégia do Estado para obter o controle da economia nacional.³⁵ Durante o período são decretadas inúmeras leis esparsas que tratavam de regras trabalhistas. Ante a necessidade da sistematização desses dispositivos, em 1943, surge, através do Decreto-Lei nº 5,542, de 1º de maio, a Consolidação das Leis Trabalhistas.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins alude que “o objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito Novo.”³⁶. Todavia, há quem considere que a CLT possui natureza de código do trabalho, tendo em vista que, além de consolidar, alterou e ampliou a legislação trabalhista existente³⁷. A CLT tem por inspiração a Encíclica *Rerum Novarum* e convenções da OIT.

O corporativismo presente na Constituição de 1937 se rompe por meio da promulgação da Constituição de 1946, considerando que a referida Carta possui cunho social-democrático. A partir daí, a Justiça do Trabalho torna-se órgão do Poder Judiciário, formado pelo “Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais regionais do trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento, segundo o princípio da representação

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 9.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 11.

³⁵ FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 76.

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 12.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 120-121.

classista e dispondo de poder normativo para decidir conflitos coletivos de trabalho.”³⁸. Além disso estabelece “a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, XII), repouso semanal remunerado (art. 157, VI) estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.”³⁹. Esse dispositivo constitucional não altera a legislação sindical vigente, perpetrando “a concepção corporativista de sindicato exercente de funções delegadas pelo Poder Público, próprio do intervencionismo e contrário à liberdade sindical que, contraditoriamente, a Constituição proclamava.”⁴⁰ Nesse período há uma vasta gama de legislações ordinárias que tratam do direito do trabalho, dando o devido destaque a Lei nº 605/49 que instituiu o repouso semanal remunerado; a Lei nº 4.090/62 que criou o 13º salário; e a Lei nº 4.266/63, que criou o salário família.

Já em 1964, ocorre o Golpe Militar, período em que há a centralização do poder nas mãos dos militares, que governam por meio da edição de Atos Institucionais; com a implementação de tais atos, inúmeros direitos e garantias constitucionais são suspensos. Durante o regime, o Estado não se manteve inerte às questões atinentes ao direito do trabalho, nesse sentido, houve a regulamentação do direito de greve, na figura da Lei nº 4.330/64, tal qual a Lei nº 4.589/64, que extingue a Comissão do Imposto Sindical, a Comissão Técnica de Orientação Sindical e cria o Departamento Nacional de Emprego e Salário, as Delegacias Regionais do Trabalho do Distrito Federal e do Estado da Guanabara e cria o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho. Dois anos mais tarde, em 1966, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS é criado a partir da Lei nº 5.107/66 e do Decreto nº 5.820/66, surge como uma alternativa ao modelo de estabilidade e indenização vigentes na época, o empregado poderia optar por um deles.

No ano seguinte, é promulgada a Constituição de 1967, com o intuito de retomar o crescimento econômico e diminuir a inflação. A nova carta traz mudanças:

na composição do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais e na forma de nomeação criando a carreira de magistrados do trabalho. Além disso, houve restrição ao recurso extraordinário ao supremo, proibição de greve nos serviços públicos e atividades essenciais, salário família aos dependentes do trabalhador, proibição das diferenças salariais,

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 10-11.

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 12.

⁴⁰ FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 84.

aposentadoria da mulher aos trinta anos de contribuição, contribuição sindical e voto sindical secreto.⁴¹

Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1 à Carta de 1967 não modificou o sistema trabalhista vigente à época. Nesse sentido, a legislação constitucional vigorante manteve as normas de direito coletivos previstas em 1946.⁴²

Entre 1974 e 1979, é iniciado no Governo Geisel uma política de abertura “lenta, gradual e segura”. Em meio à redemocratização, se faz necessário iniciar discussões acerca da criação de uma nova Carta constituinte. Como consequência do processo de consolidação democrático, há a eleição de uma Assembleia Nacional Constituinte, com o objetivo de modificar a ordem constitucional, alterando-a com o intento de adequá-la aos princípios políticos, econômicos e sociais da Nova República.⁴³ Nesse interim, o Estado Democrático de Direito é reestabelecido com a promulgação da nova Constituição, em 05 de outubro de 1988.

Apelidada de Constituição Cidadã, a Carta Magna é ampla em direitos sociais e individuais, consolidou os direitos fundamentais e tem como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana. Seu preâmbulo assegura a liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça como valor supremo.

Com a promulgação da Constituição de 1988 os direitos trabalhistas conquistam seu devido espaço e são fixados no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título II, dispostos dos artigos 7º ao 11º. Alguns direitos garantidos presentes nos artigos mencionados são: jornada de 44 horas semanais; direito de greve; FGTS generalizado e o fim da estabilidade decenal; indenização em casos de dispensa arbitrária; adicional de horas extras elevados a 50%; remuneração de férias aumentada em 1/3; idade mínima para admissão no emprego para 14 anos; inclusão a nível constitucional da instabilidade do dirigente sindical, dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes etc.⁴⁴. Com isso, o direito do trabalho alcança o status constitucional e passa a ser norma de direito

⁴¹SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória**. 2010. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em História, Centro de Estudos Gerais, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010, p. 62. Disponível em: < <https://www.historia.uff.br/stricto/td/1402.pdf> >. Acesso em: 01 nov. 2020.

⁴²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 11.

⁴³Idem. Ibidem, p. 14.

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 109.

fundamental, devendo ser observado os princípios basilares do direito constitucional na elaboração de qualquer norma atinente ao direito do trabalho.

3. CONTEXTO POLÍTICO E ECONÔMICO DA REFORMA

Não é possível abordar o tema Reforma Trabalhista sem antes comentar sobre o momento político e econômico que antecederam sua aprovação, analisando seu devido contexto.

Em meados de 2014 o país se encontrava dando passos rumo à recessão. Isso se confirma quando, no ano de 2015, o Produto Interno Bruto (PIB) sofre uma queda de 3,8%, e pelo segundo ano consecutivo, em 2016, o PIB cai 3,6%, causando a maior recessão da história do país⁴⁵. Essa grande crise faz com que o índice de desemprego cresça de forma alarmante, em 2016 a taxa média era de 12,5%⁴⁶ de desempregados e, em 2017, chega a 13,7% com 14,2 milhões de desempregados⁴⁷. A crise econômica intensifica a crise política iniciada em 2014.

Nesse período a Operação Lava Jato passa a deflagrar grandes esquemas de corrupção, expondo vários setores políticos da época, inclusive o ex-presidente Lula. Esse fato deteriora rapidamente a imagem do governo vigente, assim sendo, o descontentamento de parte da sociedade juntamente a falta de articulação política da presidente, faz com que, em dezembro de 2015, seja instaurado um processo de impeachment. O impeachment se confirma e em 31 de agosto de 2016 assume como Chefe do Poder Executivo o, também impopular, vice-presidente Michel Temer.

Temer foi citado em delações premiadas oriundas da Lava Jato⁴⁸, além disso, sofria grande rejeição pela população. Para não ver seu mandato tomar o mesmo rumo de sua antecessora, seu governo aposta em uma agenda de Reformas estruturais de cunho liberal, com a promessa de frear o avanço do desemprego e alavancar a economia. Assim, Michel Temer consegue frear as críticas do

⁴⁵ CURY, Ana e SILVEIRA, Daniel. **PIB recua 3,6% em 2016, e Brasil tem pior recessão da história.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/pib-brasileiro-recua-36-em-2016-e-tem-pior-recessao-da-historia.ghtml>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

⁴⁶ CURY, Ana. **Desemprego fica em 12% no 4º trimestre de 2016 e atinge 12,3 milhões.** Disponível em:<<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-12-no-4-trimestre-de-2016.ghtml>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

⁴⁷ SILVEIRA, Daniel e CAVALLINI, Marta. **Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões.** Disponível em:<<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

⁴⁸ **Michel Temer é citado 43 vezes em delação da Odebrecht.** Disponível em:<<https://www.metropoles.com/brasil/politica-brasil/michel-temer-e-citado-43-vezes-em-delacao-da-odebrecht?amp>> Acesso em: 01 nov. 2020.

empresariado, conquistando seu apoio, bem como o Congresso Nacional passa a apoiá-lo, devido ao seu poder de articulação política.

Nessa perspectiva, em 23 de dezembro de 2016, foi apresentado pelo Executivo o Projeto de Lei nº 6.787, apelidado de minirreforma, que originou a Reforma trabalhista; esse projeto inicial abrangia a alteração de 7 artigos da CLT. Em 12 de abril de 2017, foi aprovado pela Câmara dos Deputados um projeto substitutivo, nele constava mais de 100 alterações à Consolidação. Já no Senado, o projeto de lei ganha um novo número, 38/2017; foi aprovado pelo Senado Federal em 12 de julho, sem aperfeiçoamentos ou alterações. E no dia 13 de julho de 2017 a Lei nº 13.467 é sancionada pelo Presidente da República. A Reforma não alterou apenas a CLT, mas também as Leis 6.01/74, 8.036/90, 8.212/91.⁴⁹

A pressa para a aprovação da reforma merece uma breve observação: o Código de Processo Civil levou cinco anos para ser aprovado, com *vacatio legis* de 1 ano, já o projeto da Reforma levou menos de seis meses para ser aprovado, com *vacatio legis* de 120 dias.⁵⁰ Diante disso, é impossível não mencionar que a Reforma foi escassamente debatida, tendo em vista a vasta mudança na legislação trabalhista vigente, mais do que isso, a parcela da população diretamente atingida com as alterações sequer foi ouvida durante sua tramitação. Suscitando o questionamento de que a Lei nº 13.467/17 se preocupou exclusivamente com a “incorporação de demandas que o setor empresarial tinha no que tange às relações de trabalho”.⁵¹

4. ALTERAÇÕES CONTROVERSAS TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

4.1 TRABALHO INTERMITENTE

A Lei nº 13.467/17 alterou o artigo 443 e inseriu o §3º com o intento de criar uma modalidade de contrato de trabalho chamada de trabalho intermitente. A característica dessa nova modalidade é o fato de a prestação de serviços com subordinação não ser contínua, possui alternância de períodos de atividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado⁵².

⁴⁹ CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 20.

⁵⁰ Idem. Ibidem, p. 20.

⁵¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A quem interessa a “reforma” trabalhista?** Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaiior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>> Acesso em: 10 nov. 2020.

No trabalho intermitente, o trabalhador recebe o salário de forma proporcional às horas trabalhadas. Já o Artigo 452-A CLT, em seu *caput*, tutela acerca da celebração desse tipo de contrato, estabelecendo diretrizes ao determinar que o contrato intermitente deverá ser escrito e anotado na CTPS, especificar o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao do salário-mínimo ou àquele devido aos empregados que exerçam a mesma função; bem como, estabelece direitos tais quais férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, adicionais legais e etc.

A grande crítica a este novo modelo é a falta de segurança imposta ao trabalhador, uma vez que se torna imprevisível o salário a ser percebido no final de cada mês, principalmente se for levado em consideração que o empregado possui despesas fixas, mas o salário pode não chegar à um salário mínimo mensal, levando em conta que se ganha por hora trabalhada, deixando de fixar um mínimo de horas a serem trabalhadas. Vólia Bomfim Casar defende que o contrato intermitente

visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica, o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.⁵³

Se a lógica dos artigos 2º e 3º da Consolidação forem seguidas, quem deveria concorrer aos riscos da atividade empresarial é o patrão, mas na ótica dos artigos 443 e 452-A, esse ônus é transferido para o trabalhador, tendo em vista a autorização para que o trabalho seja efetuado de tempo em tempo, sem a garantia do salário mínimo mensal, ou seja, imprevisibilidade salarial, desse modo, violando o princípio da alteridade.

O trabalho intermitente é um ponto da reforma extremamente criticado, até o momento existem 5 Ações Diretas de Inconstitucionalidade tramitando sobre o tema: ADI 5806; ADI 5826; ADI 5829; ADI 5950; e ADI 6154. Isso demonstra que a falta de discussão no momento da tramitação da reforma tem seus reflexos.

Não só isso, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), juntamente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) e

⁵³CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 519.

do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) apresentaram à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal (CCJC) uma nota técnica criticando veementemente o projeto substitutivo 38/2017. Na referida nota técnica, eles apontam as inconstitucionalidades trazidas pela modificação do artigo 443 da CLT, bem como se mostram extremamente preocupados com a questão da remuneração inconsistente do trabalhador intermitente.

Devido à incerteza da remuneração, o trabalho intermitente seria uma afronta direta aos incisos IV e VII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, tendo em vista que,

o salário-mínimo deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer, o que, notadamente, não resta garantido com essa previsão do trabalho intermitente que permitirá, por exemplo, que trabalhadores não recebam nada mensalmente ou recebam duzentos, trezentos, quatrocentos reais, montante bem abaixo do salário-mínimo mensal brasileiro e que não será suficiente para prover seu sustento. Da mesma forma, esse trabalhador não poderá assumir compromissos financeiros mínimos, pois não terá a certeza de quanto auferirá de rendimento ao final do mês.⁵⁴

Além disso, há a preocupação com o direito de aposentadoria do trabalhador intermitente, uma vez que ao receber menos que um salário-mínimo, o trabalhador deverá pagar a diferença ao INSS. Ademais, o artigo 7º, inciso XXIV da CF/88 poderia ser afrontado, tomando em consideração que o trabalhador deverá trabalhar muitos anos mais para cumprir o tempo mínimo permitido para aposentadoria, já que os anos são contados em dias de contribuição e de trabalho.⁵⁵

Com a falta de negociação e discussão no momento da aprovação da Reforma, excluindo, assim, as partes mais interessadas dos debates, o Governo Federal editou a MP nº 808 de 2017 na tentativa de amarrar algumas pontas soltas deixadas pela redação da Lei nº 13.467/17. A MP alterou diversos pontos do artigo 452-A e incluíram os artigos 452-B a 452H na Consolidação. No entanto, por se tratar

⁵⁴ Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; Associação Brasileira dos Advogados Trabalhista; Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 05 de out. de 2020, p. 18.

⁵⁵ Idem. Ibidem, p. 18.

de uma Medida Provisória, esta perdeu sua eficácia no dia 23/04/2018, tendo produzido efeitos no período de sua vigência.⁵⁶

Há de se destacar que o trabalho intermitente é uma espécie de flexibilização das relações de trabalho que promove jornada móvel e variada. Nesse viés, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) se mostra contrária a alguns aspectos que dizem respeito à esta modalidade de jornada:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. NULIDADE. Esta corte vem entendendo que é ilegal, portanto, nula, a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - ARR – 323-78.2012.5.02.0074, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 25/04/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2018)⁵⁷

Além de que a referida Corte tende a considerar que o trabalho flexível é prejudicial ao trabalhador, principalmente se for levada em conta a instabilidade salarial mensal, nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (“O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA”), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um modelo normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho, de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da CF), que não pode ser flexibilizado em prejuízo do empregado. No mesmo sentido, o art. 58, caput, da CLT: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Em face desses parâmetros, compreende-se que a adoção de um regime de duração do trabalho amplamente flexível (de 08 a 44 horas semanais), com evidente prejuízo ao

⁵⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p.

⁵⁷ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista Nº 323-78.2012.5.02.0074**. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Recorrido: Sindicato Dos Trabalhadores nas empresas de refeições Rápidas (fastfood) de São Paulo. Brasília, 25 de abr. de 2015.

trabalhador - principalmente porque afeta o direito à manutenção de um nível salarial mensal, implica ofensa a princípios inscritos na Constituição Federal de 1988 - dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput), valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, caput) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Relevante também enfatizar que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que “o trabalho não é uma mercadoria”. Sob o ponto de vista jurídico, a desmercantilização do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de “desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista”. Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada “jornada móvel”. Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida não está em consonância com o arcabouço jurídico que rege a matéria. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.

(TST - RR - 3990- 35.2011.5.02.0421, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015).⁵⁸

Ademais, ao observar a jurisprudência supracitada, faz-se evidente a violação dos princípios presentes na Constituição Federal de 1988, tais quais a dignidade da pessoa humana (artigos. 1º, II e 170, *caput*), valorização do trabalho e emprego (artigo 1º, IV e 170 *caput* e VIII), justiça social (artigo 3º, I, II, III e IV e 170, *caput*) e subordinação da propriedade à a função social (artigo 170, III). Tais violações podem ser utilizadas também no que concerne ao trabalho intermitente.

Cabe ressaltar que após dois anos de Reforma Trabalhista, 15% das vagas de emprego geradas no país são para o posto de trabalhadores intermitentes⁵⁹, isso ocorre devido ao fato da modalidade ser mais barata para o empregador, logo, é mais vantajoso abrir postos de trabalho intermitente do que postos de trabalho formal.

Quem defende o trabalho intermitente o faz pensando que deram direitos a quem vivia de “bico”, o que não está totalmente errado. O equívoco ocorre quando

⁵⁸ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista Nº 3990-35.2011.5.02.0421**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Recorrente: Andressa Monique Souto. Recorrido: Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA. Brasília, 17 de jun. de 2015.

⁵⁹ CAVALLINI, Marta. **Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghml>>. Acesso em: 09 mai. 2020.

não se observa que o trabalho intermitente traz mais desvantagens aos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação. Além de que o legislador deveria proteger os interesses do empregado, e não precarizar as relações de trabalho por meio da regulamentação do subemprego de modo a criar uma ilusão de que o acesso ao mercado de trabalho está mais amplo, somente com o objetivo de baratear os custos da contratação e beneficiar o empresariado.

4.2 A Prevalência do Negociado Sobre o Legislado

Antes de abordar o tema principal deste capítulo, se faz necessário destacar que o que concerne ao “legislado” diz respeito aos dispositivos legais tais quais: Direitos Trabalhistas elencados nos artigos 7º ao 11º da Constituição Federal de 1988; os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e tratados internacionais da OIT, da qual o Brasil é signatário.

O “negociado” faz parte do Direito Coletivo e é a parte “do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos” ⁶⁰ e se constitui por Acordos Coletivos do Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas do Trabalho (CCT).

Faz-se necessário destacar que a prevalência do negociado sobre o legislado é matéria que antecede a reforma trabalhista, desse modo, não é criação recente. Entretanto, apenas era admitida se o acordado fosse mais benéfico ao trabalhador, concedendo direitos/vantagens que não eram previstas em lei.

Nesse sentido, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, traz em seu bojo o princípio da vedação ao retrocesso social, cujo objetivo é impedir que direitos conquistados sejam extintos, desse modo, a alteração de normas e leis somente deve ocorrer de modo a beneficiar o operariado, proibindo a retirada de direitos sociais já garantidos.

Portanto, é certo dizer que o direito do trabalho atingiu patamar constitucional, neste tocante Carlos Henrique Bezerra Leite alude:

com a Carta de 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, em função do que se pode dizer que, em linha de princípio, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a

⁶⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 1249.

abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa violação ao art. 7º, caput, da Constituição.⁶¹

Não obstante, a Carta Constitucional permite que o negociado se sobressaia sobre o legislado quando houver acordo ou convenção coletiva nas hipóteses de salário e jornada. Ademais há de se destacar, que os incisos VI, XIII, XIV e XXVI do artigo 7º da CF/88 já admitem a prevalência do negociado sobre o legislado.⁶²

Feita essa primeira análise, a Lei nº 13.467/2017 implementa o artigo 611-A, ele traz um rol exemplificativo, de caráter genérico, com quinze incisos abordando as matérias onde o negociado em acordos ou convenções coletivas de trabalho prevalecerão sobre a lei. Nesse sentido, o artigo supracitado autoriza uma ampla flexibilização, aumentando a possibilidade de direitos previstos em lei que podem ser reduzidos ou suprimidos. Ademais, o referido artigo fere o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, bem como o princípio da prevalência da norma mais favorável.⁶³

Já o artigo 611-B, aborda em um rol os limites à essa máxima do negociado sobre o legislado, elencando o que não pode ser objeto de ACT ou CCT, pois representaria uma supressão ou redução de direitos.

Nesse sentido, ao realizar a leitura do artigo 611-A e seus incisos, resta claro o viés precarizador que esse dispositivo legal trouxe, representando um prejuízo considerável aos trabalhadores, bem como traduz a vontade do empresariado.

O inciso V do artigo 611-A, permite que as ACTs e CCTs determinem quais são os cargos de confiança, tal manejo tem o intento de excluir esses trabalhadores do capítulo “Da Duração do Trabalho”, que versa sobre horas extras noturnas etc., dessa forma, recairá a hipótese inserida no inciso II do artigo 62 da CLT.⁶⁴

Já o inciso VIII permite que as normas relativas ao teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente sejam afastadas através da negociação coletiva, retirando a proteção existente nos artigos que versam sobre essas modalidades de trabalho. Por exemplo, a norma coletiva poderia modificar as regras contidas no art.

⁶¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?** Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329. Nov.2016. p. 9

⁶² MARTINS, Sergio Pinto. **A reforma trabalhista.** Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329. Nov.2016. p. 39.

⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 1255.

⁶⁴ Idem. Ibidem, p. 1257.

442-A da CLT para alterar o prazo de convocação mínima do trabalhador intermitente, fixar o período de inatividade etc.⁶⁵

O art. 611-A, inciso IX, permite que seja negociada a remuneração por produtividade, incluindo as gorjetas recebidas, além da remuneração, com o intento de afastar a natureza salarial de sobressalários ou parcelas pagas com base na produtividade ou no desempenho individual do empregado; nesse sentido, a norma coletiva poderá afirmar que as gratificações acordadas, de função ou pagas com habitualidade possuirão natureza salarial, bem como o adicional noturno ou de transferência; podendo assim permitir a supressão de sobressalários não previstos em lei.⁶⁶

Os incisos XII e XIII do artigo 611-A versam sobre o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades; nesse caso, há a permissão que norma coletiva reenquadre o adicional de insalubridade, ou seja, esse percentual poderá ser reduzido, bem como poderá haver negociação sobre o tempo de jornada nesses ambientes insalubres, podendo o tempo de exposição à insalubridade aumentar. A insalubridade está diretamente ligada à medicina e segurança do trabalho, desse modo, as hipóteses dos incisos deveriam, pelo menos, estar baseadas em laudos periciais feitos por médicos ou engenheiros do trabalho. Além disso, essa norma é bastante contraditória pois, como antes exposto, o tipo de jornada de trabalho presente nos incisos XII e XIII do 611-A dizem respeito à saúde e segurança do trabalho, portanto, Acordo Coletivo e Convenção Coletiva não poderiam negociar livremente, pois é vedado pelo artigo 611-B.

Há de se ressaltar que o §1º do artigo 611-A determina que as convenções coletivas e acordos coletivos ao serem examinadas pela Justiça do Trabalho, deverá ser observado o exposto no artigo 8º, §3º da CLT:

Art. 8º [...]: §3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.⁶⁷

⁶⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 1258.

⁶⁶ Idem. Ibidem, p. 1258.

⁶⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 12. Ed. Atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 21-22.

Desse modo, pode-se observar uma lacuna, uma vez que há pretensão a limitar a atuação do Judiciário através dessa determinação, tendo em vista que as hipóteses de nulidade das normas coletivas são limitadas. Foi adotado o princípio a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, com o intuito de dar as convenções e acordos coletivos maior segurança⁶⁸. Dessa forma

caberia ao Judiciário apenas a análise dos elementos essenciais relacionado com a natureza contratual das normas coletivas, como agente capaz, objeto lícito, possível e determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei, consoante a dicção do artigo 104 do CC/2002.⁶⁹

Nesse contexto, cabe ressaltar que o artigo 8º, §3º deverá ser interpretado levando em conta o princípio constitucional presente no artigo 5º, XXXV, que determina que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”, caso o contrário, será uma afronta à máxima constitucional.

As alterações trazidas pelos artigos supracitados foram apontadas como irregulares pelo Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho. Se faz necessário apontar que, em 2017, antes da reforma entrar em vigor, comitê pediu ao governo brasileiro que reavaliasse alguns aspectos trazidos pela Reforma. Nesse interim, no relatório de 2018, o comitê ao analisar o disposto no artigo 611-A se mostrou bastante preocupado com a inserção do referido artigo no ordenamento jurídico brasileiro, considerando que este, de acordo com o Comitê, viola as convenções nº 98, nº 151 e nº 154, nesse sentido o relatório discorre:

The Committee notes with concern that new section 611-A of the CLT establishes as a general principle that collective agreements and accords prevail over the legislation, and it is therefore possible through collective bargaining not to give effect to the protective provisions of the legislation, with the sole limit of the constitutional rights referred to in section 611-B of the CLT. The Committee once again recalls in this regard that the general objective of Conventions Nos 98 and 154 and the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law.⁷⁰

⁶⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020, p. 1261.

⁶⁹ ASSIS, Rebeca Luise B. D. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. p. 16.

⁷⁰“O Comitê observa com preocupação que a nova seção 611-A da CLT estabelece como princípio geral que as convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a legislação, sendo, portanto, possível por meio da negociação coletiva não dar cumprimento às disposições protetivas da legislação, com o único limite dos direitos constitucionais a que se refere o artigo 611-B da CLT. O Comitê lembra mais uma vez a este respeito que o objetivo geral das Convenções Nos 98 e 154 e da Convenção sobre Relações Trabalhistas (Serviço Público), 1978 (No. 151), é promover a negociação coletiva com vistas

As referidas convenções estabelecem que a norma coletiva pode prevalecer sobre o designado em lei apenas para favorecer o trabalhador. A Lei nº 13.467/2017 ao estabelecer que o negociado prevalece o legislado, mesmo que isso signifique diminuição de direitos ao trabalhador, fere às normas internacionais das quais é signatário. Ao final de sua análise, o Comitê de Peritos da OIT solicitou, novamente ao governo do país que examinasse os apontamentos feitos, revisando os pontos destacados e adequando-os às convenções das quais faz parte.

Nesse sentido, resta claro que o artigo 611-A da CLT, violou inúmeras convenções (nº 98, nº 151 e nº 154), além de divergir acerca de algumas disposições constitucionais, como os princípios da vedação ao retrocesso e da inafastabilidade da tutela jurisdicional.

5. CONCLUSÃO

A inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro representa uma notável precarização das relações de trabalho, tendo em vista que o ônus da atividade recai sobre o trabalhador, além de inexistirem garantias que façam com que ele trabalhe um mínimo de horas por mês com o fito de garantir ao menos o recebimento de um salário-mínimo, assim, afrontando diretamente o artigo 7º, VII da CF/88. Ademais, fere frontalmente os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, da justiça social, e da subordinação da propriedade a função social.

Já o artigo 611-A, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, evidencia o viés precarizador da Reforma, uma vez que esse dispositivo legal passa a permitir que normas coletivas do trabalho reduzam ou suprimam direitos. É uma afronta clara ao princípio da vedação ao retrocesso social e conflita com o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional.

É necessário salientar que o Direito do Trabalho deve acompanhar as novas relações de trabalho e suas particularidades, contudo, para tal, imprescindível seria a existência de debates, atentando-se as demandas das partes interessadas e

a chegar a um acordo sobre os termos e condições de empregos mais favoráveis do que os já previstos em lei.” (Tradução livre). **Application of International labour standards**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2020, p. 60.

respeitando os princípios da Constituição e do Direito do Trabalho. Além disso, compete ao Estado, no campo legislativo, garantir proteção ao trabalhador, reconhecendo a sua hipossuficiência. Somente após um amplo debate, em que o resultado satisfaça ambas as partes, as mudanças deveriam ser estabelecidas. Dessa forma, o que não deve ocorrer é a aprovação de uma Reforma que altera amplamente o ramo trabalhista em menos de seis meses.

Ante o exposto na pesquisa, nota-se que o Direito do Trabalho surgiu e evoluiu através da luta do obreiro por melhores condições de salário, jornada, segurança e higiene no local de trabalho. Se tratava de um tempo em que o trabalhador era explorado indiscriminadamente pelo patrão e não possuía proteção estatal que fizesse estancar essa opressão desmedida. Isto posto, cabe a indagação quanto a possibilidade do Direito do Trabalho brasileiro do século XXI estar se aproximando do Direito do Trabalho inglês do século XIX.

REFERÊNCIAS:

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. **A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA. v. 6, n. 9. 2017. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf>. Acesso em: 05/10/2020

Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; Associação Brasileira dos Advogados Trabalhista; Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/NT_ANPT_ANAMATRA_ABRAT_SINAIT_ReformaTrabalhista>. Acesso em: 05/010/2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

CAVALLINI, Marta. **Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes.** 25 de setembro de 2019. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em: 09/05/2020

COMITÊ DE PERITOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO = Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations.

Application of international standards 2018. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf>. Acesso em: 01/11/2020

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena.** Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, 1999. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1872/1567>>. Acesso em: 01/10/2020.

CURY, Ana e SILVEIRA, Daniel. **PIB recua 3,6% em 2016, e Brasil tem pior recessão da história.** 07 de março de 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/pib-brasileiro-recua-36-em-2016-e-tem-pior-recessao-da-historia.ghtml>>. Acesso em: 01/11/2020

CURY, Ana. **Desemprego fica em 12% no 4º trimestre de 2016 e atinge 12,3 milhões.** 31 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-12-no-4-trimestre-de-2016.ghtml>>. Acesso em: 01/11/2020

CURY, Anay e SILVEIRA, Daniel. **PIB recua 3,6% em 2016, e Brasil tem pior recessão da história.** 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/pib-brasileiro-recua-36-em-2016-e-tem-pior-recessao-da-historia.ghtml>>. Acesso em: 01/11/2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista.** 6. ed. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2020.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções, 1789 – 1848**. 25. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A quem interessa o modelo negociado sobre o legislado no Brasil?** Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329.p. 09-15. Nov.2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A quem interessa a “reforma” trabalhista?** 01 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>> Acesso em: 10/11/2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A reforma trabalhista**. Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária. São Paulo. V. 329.p.37-49. Nov. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Michel Temer é citado 43 vezes em delação da Odebrecht. 10 de dezembro de 2016. Disponível em:<<https://www.metropoles.com/brasil/politica-brasil/michel-temer-e-citado-43-vezes-em-delacao-da-odebrecht?amp>> Acesso em: 01/11/2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós industrial**. Disponível em: <<http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wpcontent/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>>. Acesso em: 01/11/2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória**. 2010. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em História, Centro de Estudos Gerais, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010, p. 62. Disponível em: <<https://www.historia.uff.br/stricto/td/1402.pdf>>. Acesso em: 01/11/2020.

SILVEIRA, Daniel e CAVALLINI, Marta. **Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões**. 28 de abril de 2017. Disponível em:<<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>>. Acesso em: 01/11/2020.