PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ

ESCOLA DE DIREITO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

MIRIAM OLIVIA KNOPIK FERRAZ

CONTROLES DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

CURITIBA

2018

MIRIAM OLIVIA KNOPIK FERRAZ

CONTROLES DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento. Linha de Pesquisa: Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Coorientador: Prof. Dr. Daniel Wunder Hachem

CURITIBA

2018

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central

F381c
2018

Ferraz, Miriam Olivia Knopik
Controles de constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista de 2017 / Miriam Olivia Knopik Ferraz ; orientador, Marco Antônio César Villatore ; coorientador, Daniel Wunder Hachem . – 2018.
321 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018
Bibliografia: f. 229-253

1. Direito do trabalho. 2. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 3. Justiça do trabalho. 4. Direito. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Hachem, Daniel Wunder. IV. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Doris 4. ed. – 340

TERMO DE APROVAÇÃO

MIRIAM OLIVIA KNOPIK FERRAZ

CONTROLES DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

Orientador

_____

Prof. Dr. Daniel Wunder Hachem

Coorientador

_____

Profª Drª Cynara Monteiro Mariano

Universidade Federal do Ceará

_____

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

Centro Universitário Curitiba

Curitiba, 21 de novembro de 2018.

Dedico esse estudo

À Rainha do Direito do Trabalho

Fonte de inspiração, apoio e força.

Obrigada por tudo, Mãe.

AGRADECIMENTOS

A jornada que resultou na elaboração dessa dissertação foi completamente diversa do esperado e algumas pessoas contribuíram diretamente para que o desenvolvimento e o objetivo final fossem possíveis de se alcançar. Jamais imaginaria o que este desafio me exigiria, e jamais conseguiria sem vocês.

Agradeço, primeiramente, a Miriam de Fátima Knopik, que me deu a mão e caminhou nessa jornada junto comigo. Cada momento em que comemorei as vitórias, ou tive o medo das derrotas, você me levantou e me ajudou a continuar.

Ao Rubens de Oliveira Ferraz, pelas constantes discussões sobre o Direito do Trabalho em nossos almoços de domingo.

Agradeço ao meu orientador e padrinho da pós-graduação, Marco Antônio César Villatore, por me escolher e acreditar em mim quando eu temia não conseguir. Desde a graduação, consolidamos uma amizade e um companheirismo recíprocos que, com certeza, ensejará grandes projetos e realizações em conjunto. Muito obrigada.

Ao Professor Daniel Wunder Hachem, por todos os ensinamentos durante o mestrado, tanto como orientador, quanto como na Revista da PUCPR e nos constantes eventos que realizamos e participamos juntos. Principalmente, obrigada pela sua sensibilidade tão importante nesse caminho.

À Academia Brasileira de Direito Constitucional, nas pessoas do Professor Dr. Flávio Pansieri, do Prof. René Sampar e do Prof. Luis Henrique Braga Madalena, que acompanharam o desafio de realizar uma especialização junto com o mestrado e me apoiaram integralmente antes, durante e depois. Os estudos consolidados na especialização contribuíram diretamente para a realização desse trabalho.

À Comissão de Igualdade Racial da OAB/PR, na pessoa da sua presidente Silvana Cristina Oliveira Niemczewski, pela sua constante presença e apoio. O seu cuidado, carinho e seriedade foram essenciais para a construção de vários projetos, inclusive este.

Agradeço a minha casa, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, por sempre estar aberta e por me desafiar cada dia mais.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo suporte que tornou possível a realização de todo o mestrado e este trabalho.

Agradeço ao Programa de Mestrado e Doutorado da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, na pessoa do Professor André Folloni, por toda a confiança e ensinamentos transpassados, do Professor Vladimir Passos de Freitas, pelos sábios conselhos e apoio integral,

e ao professor Carlos Frederico Marés de Souza Filho, pelas conversas no PPGD que, inclusive, resultaram em um longo processo de autoreconhecimento científico. Muito obrigada.

À querida Eva Curelo, pilar do PPGD, por todas as conversas, conselhos e "puxões de orelha". Todo o carinho que você deposita em sua profissão é admirável e alcança a todos nós.

À querida Glair Braun, que me acompanha desde a graduação. Muito obrigada pela sua presença familiar, confiável e segura. Compartilhamos angústias, dilemas e felicidades. Muito obrigada.

Ao meu padrinho da graduação, Antônio Cláudio Kozikoski Júnior, pelo apoio integral, antes, durante e depois da pós-graduação. A sua presença ilumina e pacifica o curso de Direito, e estende reflexos ao PPGD.

Aos meus professores da graduação, com quem tive a honra de compartilhar algumas bancas de monografia: Prof. Marco Aurélio Guimarães, Prof. Gustavo Pereira Farah e Profª. Leila Andressa Dissenha. A cada momento aprendo a amar e compreender a docência. Vocês são uma inspiração.

À minha madrinha, Nádia Regina de Carvalho Mikos, a qual teve que suportar o fardo das minhas confidências e angústias. Fonte segura de amizade e ensinamentos. Eu devo muito a vitória desse processo a você, em cada diálogo, cada ligação e cada café. Como sou grata por ter você na minha vida.

À minha querida amiga Regeane Bransin Quetes, que desde o início me apoiou e me ajudou a construir e consolidar esse sonho. Seu apoio foi essencial e sua presença hoje é insubstituível.

Aos meus amigos Marcelo Bertoncini e Luiza Castro Santos Furtado, por serem tão persistentes em mostrar um mundo fora da academia e também por se incluírem nela. A presença de vocês foi essencial em cada mudança, cada desenvolvimento e cada dificuldade. Eu sou muito grata por ter uma amizade tão grande e forte. Estendo os agradecimentos a ambas as famílias que, com muito carinho, sempre me incluíram.

À minha grande amiga Amanda Luiza Oliveira, agradeço por finalmente termos nos encontrado. Apesar da presença constante há anos, foi no mestrado que nos vimos como a força uma da outra. Obrigada por estar comigo em todos os momentos, compartilhar todos os problemas e as alegrias também. Eu aprendi muito sobre a vida, sobre as escolhas e as prioridades com você. Obrigada por sempre lembrar do que realmente é importante.

Ao meu grande amigo Sérgio Fernando Ferreira de Lima, por todo o companheirismo. Acredito que nunca poderei retribuir todos os favores (inclusive salvar 24 páginas desse

trabalho de serem apagadas para sempre), e também todo o carinho que você tem com os seus amigos. Muito obrigada por tudo.

Ao meu amigo Nicolas Addor, que compartilhou as cadeiras do Mestrado e da Especialização. Muito obrigada por sempre fomentar competições sadias e ser um grande companheiro de projetos.

Agradeço a minha amiga-mãe Solange Faria, pelo seu dom em deixar qualquer lugar e qualquer desafio divertido. O seu carinho e apoio foram essenciais para ter um olhar além da academia e compreender os seus limites.

Agradeço ao meu amigo Marcos Viana Costódio, por todos os momentos de seriedade, crítica e descontração. Esse trajeto foi muito mais fácil com a sua presença.

Agradeço ao meu amigo Gustavo Pavani, que divide as angústias e alegrias do estudo do Direito Laboral, por todo o companheirismo, discussões e crescimento.

As meninas do doutorado: a Andressa Jarletti, a Natalia Brasil Dib e a Camila da Purificação Marques, agradeço por todos os conselhos, apoio e carinho. Vocês são grandes mulheres e me inspiram muito.

Agradeço a minha amiga Jéssica Fernanda Barbosa, pela presença e força que me deu em todo esse processo. Assim como a minha amiga Kelly Jede, que me acompanhou em um dos momentos mais difíceis dessa trajetória, e me ajudou a seguir em frente.

Ao meu amigo Samuel Falavilha pelo apoio, conversas e carinho. Mesmo distante (agora não mais), sei que sua presença foi e é essencial.

Aos meus grandes amigos Maria Resende e João Pedro Paixão. Não há palavras para agradecer o apoio que vocês me deram. Acompanharam de perto algumas privações que o mestrado nos faz optar e, mesmo assim, conseguiram transpor essa barreira e me deram o apoio que eu precisava (e nem sequer sabia). Hoje sinto a falta de vocês, mas sei que agora é a minha hora de apoiá-los. Espero algum dia alcançar a importância que vocês têm na minha vida.

Aos meus amigos sempre presentes e que se mostraram compreensíveis e amáveis: Eric Goes, Marcella Giublin, Elis Goes, Gabrielle Estevam, Vitor Fidalgo e Natalia Winter.

Às minhas amigas e companheiras, Jussara Grando Allage e Cleide Glomb, muito obrigada por sempre estarem presentes e me ensinarem a cada dia. Vocês são uma grande fonte de amor, carinho e ensinamentos, muito obrigada.

À minha melhor amiga de sempre, Luiza Cadena e a sua família, eu agradeço pelos sorrisos, força e pelo grande amor que vocês têm e compartilham comigo.

Ao meu amigo Lucas Henrique Muniz, muito obrigada por estar presente. Eu sinto muito a sua falta, mas a cada dia aprendemos a lidar com esses nossos sonhos que nos desafiam,

e ter você comigo é sempre um ponto de paz e carinho. Agradeço ao carinho sempre existente da família Muniz, uma família de vitoriosos.

Ao meu grande amigo Daniel Machado Piazzetta, e sua maravilhosa família, muito obrigada. Nesses anos aprendemos e fortalecemos uma amizade que demonstra a cada dia como a formação de uma grande família. Muito obrigada a todos por estarem presentes, me fazer sorrir e por me apoiarem de forma integral.

Ao meu grande amor, Cladilson Nardino. Nesses dois anos percebi que você é uma fonte interminável de força e companheirismo, e que sem a sua ajuda, o seu suporte e segurança, eu não teria conseguido. Do começo ao fim desses dois anos passamos por vários temporais e você me segurou em todos eles. Hoje eu te agradeço, não só por auxiliar nesse trabalho, mas por tudo.

Por fim, a minha família de Chapecó, todos os Nardinos e todos os Peruzzos, muito obrigada pelo apoio nesse processo, paciência e amor. Como é bom ter pessoas tão batalhadoras e inspiradoras como vocês.

A Estrada em frente vai seguindo
Deixando a porta onde começa
Agora longe já vai indo,
Que a sigam outros, nada impeça!
Que parta para a sua jornada,
Porque meus pés irão ficar
No albergue em luz no fim da Estrada;
Quero dormir e descansar.
- Tolkien, O retorno do Rei.

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é verificar a compatibilidade da Reforma Trabalhista de 2017 com a Constituição de 1988 e os instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário. Considera-se como objeto de pesquisa a Lei nº 13.467/2017, que realizou a maioria das alterações na CLT, e também a Lei nº 13.429/2017, que alterou a lei do trabalho temporário da Lei nº 6.019/1974, regulamentando e ampliando a modalidade da terceirização. Para a realização do objetivo do trabalho, utiliza-se a metodologia lógico-dedutiva, servindo de bibliografia especializada, legislação correspondente e a análise comparativa entre as normativas e bases jurídicas demonstradas. Dessa forma, o estudo foi subdividido em quatro tópicos: primeiramente, aborda-se a proteção jurídica dos direitos sociais dos trabalhadores nos cenários internacional, por meio da consolidação do Direito Internacional do Trabalho, e nacional, mediante o estudo da tutela jurídica dos trabalhadores na Constituição de 1988. Em um segundo momento, adentra-se nos controles de convencionalidade e constitucionalidade em matéria de Direito do Trabalho, abordando-se as construções já realizadas sobre o tema, as críticas e, por meio da escolha qualitativa, seleciona-se exemplos da jurisprudência para demonstrar as controvérsias dos temas. Com os dois primeiros capítulos, estabelecem-se os *standards* para a realização dos controles de constitucionalidade e convencionalidade da norma objeto de estudo. No terceiro ponto, estuda-se os discursos que fortaleceram e fundamentaram a Reforma Trabalhista de 2017, rebatendo-se os dez discursos, subdivididos em institucionais e econômicos. Ainda nesse ponto, analisa-se as principais mudanças realizadas, mantendo no corpo do texto as que ensejam maiores discussões de incompatibilidade, e acostando ao anexo as 3 restantes. Por fim, com base em toda a fundamentação preconizada, demonstram-se as inconstitucionalidades e as inconvencionalidades da Reforma Trabalhista de 2017, no Direito Material Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. Conclui-se que a referida normativa possui diversas incompatibilidades, tanto com a Constituição de 1988, quanto com os instrumentos internacionais. Denota-se que várias alterações aproximam-se apenas de possibilidades de violações na prática o que, em campo teórico, não revela uma violação direta aos institutos. Entretanto, com a ausência global de mecanismos de balanceamento e equilíbrio, a Reforma Trabalhista de 2017 se mostra, como um todo, violadora do princípio da proibição do retrocesso social e da progressividade de direitos, carecendo de adaptabilidades. A presente pesquisa abrange a análise da complexidade das relações laborais e do sistema jurídico, adequando-se à área de Direito Econômico e Desenvolvimento e à linha de pesquisa Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista de 2017. Controle de Constitucionalidade. Controle de convencionalidade.

ABSTRACT

The objective of the present study is to verify the compatibility of the Labor Reform of 2017 with the 1988 Constitution and the international instruments that Brazil is a signatory. The laws 13.467 / 2017, which made most of the changes in CLT, and 13.429 / 2017 which amended the temporary labor law 6.019 / 1974, regulating and expanding the outsourcing modality, were extensively used. The logical-deductive methodology was applied. It was used as a specialized bibliography the labor laws affected and comparative analysis between the labor courts formal orientations and the legal base analyzed. Thus, the research was subdivided into four topics: firstly, the legal protection of the social rights of workers in the international scenario is addressed, through the consolidation of International Labor Law, and at the national level, through the study of the legal protection of workers in the Constitution of 1988. In a second moment, it enters the controls of conventionality and constitutionality in the matter of Labor Law, approaching the legal constructions already made on the subject, the criticisms and, through a qualitative choice of jurisprudence, examples were selected to demonstrate the controversies on the subjects. The first two chapters establish the standards for the realization of the constitutionality and conventionality controls of the legal norm object of study. In the third chapter, we study the discourses that strengthened and substantiated the Labor Reform of 2017, contraposing with analyses and argumentation the ten discourses subdivided into institutional and economics. At this point, the main changes are analyzed, focusing on those that are the largest discussions of incompatibility, and placing the remaining three in Annex 3. Finally, based on all the reasons stated, the unconstitutionality and the uncontrollability of the Labor Reform of 2017 are demonstrated in the Individual, Collective and Procedural Labor Law. It is concluded that the aforementioned legislation has several incompatibilities both with the 1988 Constitution and with the international legal instruments. It is noted that several changes only show possibilities of violations in practice, not showing any theoretical direct violation of the legal institutes. However, with the global absence of compensation and equilibrium mechanisms, the Labor Reform of 2017 is a violation of the principle of prohibition of social retrogression and progressivity of rights, lacking adaptability power. The present research encompasses the analysis of the complexity of labor relations and the legal system, adapting itself to the area of Economic Law and Development and the research line Social Rights, Development and Globalization of the Postgraduate Program in Law of the Pontifical Catholic University of Paraná.

Keywords: Labor Reform of 2017. Control of constitutionality. Control of conventionality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 15

CAPÍTULO I - A PROTEÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL 20

1.1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO 22

1.2 A TUTELA JURÍDICA DOS TRABALHADORES NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 47

CAPÍTULO II - OS CONTROLES DE CONVENCIONALIDADE E DE CONSTITUCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO 71

2.1 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO 72

2.2 O CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO 92

CAPÍTULO III - ANÁLISE DOS DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS 124

3.1 DEZ DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA. 125

3.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DIREITO INDIVIDUAL, DIREITO COLETIVO E PROCESSUAL DO TRABALHO 150

CAPÍTULO IV- ANÁLISE DAS INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES DA REFORMA TRABALHISTA 174

4.1 INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES DO DIREITO INDIVIDUAL E TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. 176

4.2 INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO 202

CONSIDERAÇÕES FINAIS 223

REFERÊNCIAS 229

ANEXOS 254

ANEXO 1 – TABELA DAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE EM FACE DA LEI Nº 13.467/2017 255

ANEXO 2 – DADOS COMPLEMENTARES DO ARTIGO A ESTRATÉGIA ARGUMENTATIVA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL À LUZ DE DADOS INTERNACIONAIS 264

ANEXO 3 – COMENTÁRIOS DAS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 267

ANEXO 4 – TABELA COMPARATIVA REFORMA TRABALHISTA- E OS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E CONVENCIONAIS AFETADOS 283

INTRODUÇÃO

Em um mundo de constantes mudanças, o trabalho permanece como uma linha condutora, nas suas mais diversas formas. O grande desafio de uma legislação uniformizadora, abrangente e protetiva circunda as discussões sobre a necessária proteção do trabalho como elemento base da construção da sociedade. A forma como as relações laborais se desenvolvem e se inter-relacionam com os sujeitos – como entre empresários e trabalhadores ou entre o Estado e a sociedade – também dialoga com a necessidade da mudança, e as pretensões particularizadas de cada um destes sujeitos. Somado a um universo de questões econômicas e sociais, o trabalho demonstra-se como um elemento essencial do equilíbrio.

O Direito e a construção das normativas possuem como objetivo o sopesamento dos interesses e da regulamentação, de forma a permitir um desenvolvimento progressista e evitar arbitrariedades. Essa forma de elaboração e concepção das normas é constantemente questionada por argumentos de ausência de adaptabilidade, rigidez e desatualizações.

Como compreender um sistema jurídico, tido como protetivo, que se aplica a uma realidade de irregularidades, flexibilizações e invisibilizações? É muito difícil encontrar um sistema que resolva efetivamente todos os problemas da sociedade e abranja todos os sujeitos, principalmente pelo fato de que muitos aspectos do corpo social se desenvolvem de forma independente da legislação, e as alterações constantes não são acompanhadas pelos textos. O grande desafio é saber como equilibrar ordenamentos e necessidades de adaptações.

A Reforma Trabalhista de 2017 fundou-se sobre os argumentos de atualização, adequação e reestruturação do sistema, acompanhada por um processo extremamente célere e que, desde o início, sofreu críticas severas. Entretanto, uma nova legislação não se dissocia do sistema jurídico construído anteriormente e ao seu entorno, ou seja, a nova propositura precisa ser coerente.

Nesse sentido, para a compreensão da compatibilidade da Reforma Trabalhista com o sistema jurídico laboral atual, é preciso entender como este se estrutura e quais os limites de sua projeção.

Para a compreensão da abrangência desse sistema aborda-se, neste trabalho, duas grandes vertentes: o Direito Internacional do Trabalho, como um ramo universal de proteção, e; o Direito do Trabalho, no âmbito da jurisdição da Constituição de 1988. Para tanto, apresenta-se, em um primeiro momento, como esses sistemas se estruturam historicamente,

demonstrando-se as lutas, as dificuldades e os atores que os compuseram, cada qual com sua importância para a formação dos *standards* atuais.

Com relação aos aprofundamentos sobre o Direito Internacional do Trabalho, adentra-se em específico nos antecedentes históricos que o basilaram, e também se dá ênfase à formação e consolidação da Organização Internacional do Trabalho. Estuda-se as finalidades e os objetivos da proteção global do Direito *ao* trabalho e *do* trabalho, traçando as diferenciações e o aprofundamento nos tópicos da universalidade, no trabalho como direito humano, na cooperação e no solidarismo internacional e na vocação expansionista do direito do trabalho. Por fim, traça-se as categorias essenciais e a estruturação atual do Direito Internacional do Trabalho.

Posteriormente, aprofunda-se o estudo relativo ao Direito Constitucional do Trabalho. Em um primeiro momento, adentra-se na ideia da Constituição e nas características de uma Ordem Jurídica constitucionalizada. Na sequência, advoga-se no sentido do reconhecimento da Constituição do Trabalho como particularização da matéria dentro da CRFB/1988. Enfoca-se a materialização da ordem constitucional, por meio do estudo dos direitos fundamentais trabalhistas, a sua multifuncionalidade e o seu regime jurídico. Por fim, estuda-se os efeitos da Constitucionalização do Direito do Trabalho e os princípios que são vinculados à norma e intenção constitucional.

Após a estruturação dos patamares atuais protetivos, suas vinculações e reflexos, apresentados no capítulo um, cabe o questionamento sobre como garantir verdadeiramente que uma nova propositura, como no caso da Reforma Trabalhista, seja compatível com os sistemas elencados.

O comprometimento com os ideais juslaborais atinge a sociedade como um todo. Contudo, tais ideais não são realizados de forma ampla e plena. A nível de defesa dos ideais postulados, traz-se ao estudo a possibilidade dos controles de constitucionalidade e convencionalidade, apresentados no capítulo dois.

Para o estudo do controle de convencionalidade, com o enfoque no Direito Laboral, aprofunda-se o entendimento sobre o funcionamento da hierarquia dos instrumentos internacionais, demonstrando quais os reflexos que cada entendimento enseja. Adentra-se, então, especificamente no controle de convencionalidade, na sua dificuldade de implementação e nos avanços doutrinários da matéria. Por fim, traçam-se exemplos da experiência da jurisprudência brasileira de aplicação (ou não) do controle de convencionalidade.

Para o estudo do controle de constitucionalidade, em matéria de Direito do Trabalho, introduz-se o estudo da hierarquia das normas e a particularidade da matéria laboral,

demonstrando a possível modificação dos ditames clássicos. Posteriormente, estuda-se o bloco de constitucionalidade e a sua relação com o bloco de laboratividade, como decorrência da particularização da matéria. Estuda-se o controle de constitucionalidade em matéria laboral, demonstrando o seu rito e o aprofundamento das possibilidades e dificuldades. Por fim, seguindo a mesma lógica do tópico anterior, adentra-se nos exemplos da experiência da jurisprudência brasileira na aplicação do controle de constitucionalidade.

Ao final do segundo capítulo, busca-se o diálogo entre os dois controles para estabelecer as relações com os princípios da proibição do retrocesso social, da progressividade de direitos e da norma mais favorável. Assim, se estabelece quais parâmetros e posições adotadas no trabalho serão utilizados para a realização do controle de constitucionalidade e convencionalidade da Reforma Trabalhista.

Para a realização da verificação da compatibilidade, estipula-se como parâmetro a Lei nº 13.467/2017, que realizou a maioria das alterações na CLT, mas também a Lei nº 13.429/2017, que alterou a lei do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974, com o enfoque na regulamentação e na ampliação da terceirização, modificando o seu tema principal. Dessa forma, o objeto de estudo intitulado "Reforma Trabalhista de 2017" será pautado nessas duas legislações.

Antes da realização da filtragem constitucional e convencional, se mostra necessário o entendimento da estruturação do referido objeto de estudo. Para tanto, no capítulo três, adentra-se nos dez argumentos da Reforma Trabalhista e nas suas alterações.

Com relação aos argumentos, estuda-se duas vertentes: 1) os "argumentos institucionais", que tratam sobre o "mito da outorga", da "matriz fascista da CLT", da excessiva protetividade da Justiça do Trabalho, da CLT desatualizada e da rigidez da legislação laboral brasileira, e; 2) os "argumentos econômicos", que tratam sobre a legislação como "trava para o crescimento", do "fator de produção de desigualdade", do (des)"comprometimento da competitividade nacional", do "inibidor do influxo de investimentos estrangeiros" e do (des) "comprometimento à elevação da produtividade".

Ao analisar as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, observou-se que é possível a sua concentração em 53 grandes grupos, que estão descritos por completo no Anexo 3 deste trabalho. Entretanto, buscou-se o aprofundamento no corpo do texto somente dos pontos que já trouxeram grandes discussões quanto a sua incompatibilidade com o ordenamento constitucional e convencional, restando então 28 tópicos, sendo eles: i. duração do Trabalho; ii. regulação do Teletrabalho; iii. mudanças relativas às Férias; iv. regulamentação sobre o Dano Extrapatrimonial; v. alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao

trabalho da mulher; vi. contrato autônomo e a relação de emprego; vii. contrato de Trabalho Intermitente; viii. trabalhador hipersuficiente; ix. regulamentação dos Uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial; x. parcelas não salariais; xi. equiparação salarial; xii. eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais; xiii. equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical; xiv. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada; xv. permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem; xvi. permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; xvii. alterações na terceirização; xviii. a representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos; xix. alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical; xx. alteração nas convenções coletivas de trabalho; xxi. competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; xxii. critérios da justiça gratuita; xxiii. honorários periciais; xxiv. honorários advocatícios de sucumbência; xxv. audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado; xxvi. alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial e iniciativa das partes; xxvii. alterações no depósito recursal, desvinculação do Fundo Social o FGTS, isenções, reduções e possibilidade de substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial; xxviii. Direito Intertemporal.

Com a vigência da Reforma Trabalhista, questionou-se diversos pontos, e pensar nos controles de constitucionalidade e convencionalidade, apenas abstrativamente, não auxilia na composição do ordenamento. Por isso, a este trabalho busca-se demonstrar quais pontos da Reforma Trabalhista de 2017 são incompatíveis com o sistema fortificado de proteção e regulamentação laboral e, ainda, se ela respeita os ditames elencados, quando globalmente considerada.

Para tanto, analisa-se no capítulo 4 os 28 pontos elencados anteriormente, demonstrando quais podem ser inconstitucionais e inconvencionais e sob quais institutos há a incompatibilidade. Ressalta-se que algumas alterações abrem a possibilidade para a violação dos *standards* no caso prático e que, no âmbito teórico, a princípio não representam violações diretas.

Cabe, no momento atual de reestruturação do Direito Laboral brasileiro, o repensar de vários mecanismos como: o papel sindical; a importância da negociação coletiva como reflexo e direcionamento à fraternidade; a atuação empresarial responsável socialmente, e; o comprometimento social. A Reforma Trabalhista caminhou na contramão do fortalecimento do direito laboral, não criou mecanismos de diálogos entre os entes e os órgãos governamentais, e afastou da negociação coletiva diversos pontos anteriormente consagrados. Defende-se que a

atuação do legislativo deve estar em consonância com todo o complexo histórico e fortalecido de proteção dos direitos laborais, e deve focar a sua atuação na progressividade de direitos e na proibição do retrocesso social.

A Reforma Trabalhista, analisada em sua globalidade, não trouxe a afirmação, a consolidação e a fortificação de direitos, uma vez que se ausentou na estipulação de mecanismos de compensação e na visualização da multiplicidade de atores e realidades. Por isso, em respeito a todos os patamares e defesas já realizadas em prol do fortalecimento do Direito Laboral, a legislação posta é inconstitucional e inconvencional, vez que, a sua construção viola a projeção e a consolidação dos princípios da proibição do retrocesso social e da progressividade de direitos.

Dessa forma, há a necessidade da reavaliação da norma objeto de pesquisa, para o equilíbrio e a reestruturação de diversos pontos, a fim de reconhecer e valorizar o sistema complexo de proteção laboral historicamente preconizado. Nesse sentido, com o estudo proposto, observa-se a adequação à área de Direito Econômico e Desenvolvimento e à linha de pesquisa Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização do Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

CAPÍTULO I - A PROTEÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL

Por que é preciso proteger as trabalhadoras e os trabalhadores em escala global?[1] A este questionamento acrescenta-se a indagação sobre a necessidade da proteção nacional, a nível constitucional, dos direitos sociais dos trabalhadores. Estes dois campos, o Direito Internacional do Trabalho e o Direito Constitucional do Trabalho[2], são dois grandes segmentos de estudo da temática e, nesta pesquisa, serão os pontos basilares. Neste momento, estudar-se-á as justificativas para o aprofundamento, importância e valorização desses dois temas.

A resposta para ambos os questionamentos se entrelaçam em duas justificativas principais[3]: a primeira proposta sob os sentidos originais do Direito do Trabalho, ou seja, o "particularismo do Direito do Trabalho"[4]; a segunda proposta revisita a proteção trabalhista diante de violações nacionais e transnacionais, observando a realidade da mundialização das transgressões, quando se realiza uma análise histórica, bem como quando faz-se o mesmo no presente.

O particularismo do Direito do Trabalho, como elenca Héctor-Hugo Barbagelata, é o que diferencia este dos outros ramos do direito e, essencialmente, demonstra a sua complexa composição e materialização, principalmente a sua tendência socializante.[5] O autor aponta as particularidades desse direito, sendo elas: a. subjacência do conflito nas relações trabalhistas; b. dimensão coletiva do conflito trabalhista; c. papel central da negociação; repercussões no âmbito das fontes do Direito; e. significação do tempo social no sistema normativo-trabalhista; f. variedade e poderes dos operadores jurídicos.[6] Para ele, a dinâmica das relações sociais laborais demanda mudanças e reestruturações constantes do Direito do Trabalho, que irão se

---

[1] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.

[2] Maurício Godinho Delgado realiza essa subdivisão. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 62-65.

[3] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.

[4] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014. p.21 - 22.

[5] ROUAST, André; DÜRAND, Paul. **Précis de Législation Industrielle**, París: Dalloz. 3. ed. 1948, p.72; LIMA, Javert de Sousa. Princípios peculiares do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.** v.2, 1950. p.113-122.

[6] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 21.

desenvolver de forma diferenciada em cada país[7], o que eminentemente traz a luz à necessidade do desenvolvimento de sistemas constitucionais trabalhistas nos Estados, garantindo uma proteção atrelada às particularidades sociais de cada região. Além disso, a própria realidade da "objetificação" contratual do corpo e da mente humana como fundamentalmente sendo o objeto do contrato; a dependência econômica e as desigualdades sociais que se ampliam e reduzem, como um fenômeno dinâmico; "a relação icônica entre o individual e o coletivo, a subordinação e a liberdade, o contrato e o estatuto"[8], e a possibilidade do solidarismo entre eles[9], justificam um tratamento diferenciado do Direito Civil. Sob essas particularidades firmou-se historicamente as bases de Direito do Trabalho[10] como fenômeno global.

No momento de fundamentação deste direito, no âmbito internacional ou nacional, há "um encontro frontal das instituições com uma questão social, dada pela hiperexploração do trabalho escancarada nas lutas sociais do industrialismo moderno"[11]. Ou seja, há um confronto entre o Direito e a realidade fática. A construção desse ramo do Direito se dá em reconhecimento a esses "descompassos, afirmando-se, em meio a uma incontornável ambiguidade, como um projeto de justiça social".[12] As bases se formam no valor do trabalho e na dignidade do trabalhador, sendo preconizado um rol de garantias mínimas como expressão efetiva dessa justiça social.[13] Ambas as propostas se complementam; a internacionalização da normativa advém com o intuito de uniformização ante as diversidades de cada Estado-membro[14], e a verticalização da proteção objetiva abranger as diferentes realidades sociais.

Em ambas as perspectivas objetiva-se caminhar para o retorno da essencialidade do Direito do Trabalho, o *"back to basics"*[15]. Entretanto, não busca-se o retorno aos critérios tradicionais, mas vislumbrar as reais vulnerabilidades que fundamentam a estrutura técnica juslaboralista retomando, assim, os sentidos elementares do Direito do Trabalho, objetivando

---

[7] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 43.
[8] Texto original: "entre l'individuel et le collectif, la subordination et la liberte, le contrat et le statut". SUPIOT, Alain. Pourquoi un droit du travail? **Droit Social**, Paris. n.6, p.485-492, 1990, p .488.
[9] RADBRUCH, Gustav. **Introducción a la Ciência del Derecho**. S.L. Fondo de cultura economica de España: Madri, 1980, p.113.
[10] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.
[11] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.
[12] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.
[13] REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao direito internacional do trabalho: reserva implícita ao retrocesso sócio-jurídico do trabalhador nas Convenções a Organização internacional do Trabalho.** Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2007, p. 8
[14] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 13.
[15] DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. Beyond employees andindependent contractors: a view from Canada. **Comparative Labor Law & Policy Hournaul, Campaign.** v.21, n.7, p.7-46, 1999, p. 39.

recuperar a sua essência "como espaço de resistência, contraponto e empoderamento do sujeito que depende se sua força do trabalho para sobreviver"[16], observando a sua proteção cosmopolita[17] e verticalizada. Para tanto, no capítulo 1 será estudado o Direito Internacional do Trabalho, com o enfoque na importância das Convenções da OIT, e na tutela jurídica dos trabalhadores na Constituição brasileira de 1988.

1.1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A ideia de uma regulamentação internacional para o trabalho não foi vislumbrada apenas por teóricos.[18] Assim como na construção da noção de trabalho diversos atores auxiliaram na formação de bases e parâmetros, possibilitando a formação de um Direito Internacional Social do Trabalho, trazendo reflexos a níveis externos e internos aos Estados. O presente tópico irá tratar sobre: a. Os antecedentes históricos que basilaram o Direito Internacional do Trabalho; b. A formação e a consolidação da Organização Internacional do Trabalho; c. Finalidades e objetivos da proteção global ao Direito *ao* trabalho e *do* trabalho; d. Categorias essenciais e a estruturação atual do Direito Internacional do Trabalho.

Podem ser elencados, através da análise da doutrina juslaboral[19], dez principais antecedentes históricos que possibilitaram o surgimento e a consolidação do Direito Internacional do Trabalho e, também, da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT). Efetivamente, a proteção e a estruturação do Direito Internacional do Trabalho se deram por um processo "multivocal, complexo e, por vezes, ambíguo".[20] Observam-se cinco vertentes

---

[16] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 81.

[17] SCHWARTZ, Yves. La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible. **Revue l'homme et la société.** Paris, n.152-153, p. 47-77. 2004/2, p. 63.

[18] VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 30.

[19] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965, p. 20-21; p. 23-42; SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, v. II, p. 1.499-1.500; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: 2000, p. 81-98; ZANGRADO, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008. t.I, p.321-323; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral.** Montevideo: Acali, 1980. t. I, v.2, p. 13-16; HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho.** São Paulo: LTr, 2004, p. 86-88; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 64-65; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 28-29; SEGADAS VIANNA, José. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 35- 39.

[20] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 99.

diversas que contribuíram para a presente formação: 1. O viés dos empregadores, como George Scelle[21], Robert Owen e Daniel Legrand; 2. As manifestações acadêmicas; 3. O ativismo social cristão; 4. As diversas conferências internacionais organizadas predominantemente no século XIX e, mais tarde; 5. A organização de um efetivo proletariado internacional, subdivididas em algumas iniciativas principais.[22]

As reformas sociais na fábrica em New Lanark (Escócia), desenvolvidas por Robert Owen, no início do século XIX, se deram por meio da postulação de medidas de proteção aos trabalhadores, em 1818, no Congresso das Potências, em Aix-la-Chapelle, na Alemanha, objetivando a melhoria das condições de trabalho pela via internacional. Segundo Arnaldo Süssekind, Owen não alcançou apoio dos intelectuais e da classe política, pois a sua proposta tratava, eminentemente, da "reconstrução completa da sociedade, baseada na cooperação".[23] Apesar disso, as iniciativas de Owen permitiram que se impulsionasse o reconhecimento da licitude das iniciativas sindicais em 1824, possibilitando posteriormente lutas para a redução da jornada de trabalho.[24]

De outro diapasão, destaca-se as teses de Louis Blanqui, perpetuadas na França, onde se afirmou a necessidade da internacionalização das leis sociais[25] e, de Daniel Le Grand, que proclamava a necessidade de um Direito Internacional do Trabalho com o objetivo protetor, dirigindo ao parlamento Francês a proposta de que a França liderasse a mobilização internacional de limitação da jornada de menores.[26] Com o insucesso[27], em 1848 realizou-se a proposta de limitação do trabalho dos menores para 12 horas a um grupo de países: França, Suíça e Confederação Germânica. Ademais, o pesquisador ampliou a sua pauta de defesa para, também, a limitação do trabalho noturno das mulheres e infantes, limitação do trabalho em geral de mulheres e, em especial, redução da jornada de trabalho para as "mães de família" a 10 horas diárias, idade mínima para trabalho e o repouso dominical.[28]

---

[21] SCELLE, Georges. **L'organisation Internationale du Travail et le B.I.T.** Paris: Librarie des Sciences Politiques et Sociales Marcel Rivière, 1930, p. 20.
[22] VALTICOS, Nicolas. **Droit International du Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 31.
[23] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 83.
[24] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 84-85.
[25] BLANQUI, Louis Auguste. **Critique sociale, Capital et travail.** Paris: Alcan. Ed. 1885, p. VIII.
[26] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 28.
[27] Orlando Gomes e Elson Gottschalk afirmam que "não é de relevar ao oblívio a ação humanitária de homens progressistas, como o foram Villermé, Roberto Owen, Harmel, Godin, Von Bretano, que pelo exemplo e pela prédica, fizeram a propaganda da necessidade de o Estado volver às vistas para a classe obreira desprotegida". GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 3.
[28] VABRE, Albert. **Droit International du travail.** Paris: 1923, p. 13.

No mesmo sentido da busca por um direito internacional do trabalho protetor, cita-se a Primeira Internacional Socialista, em 1863, onde atuaram Karl Marx e Friedrich Engels, ocasião na qual sustentou a internacionalização da proteção do trabalho.[29]

Ademais, destaca-se o fortalecimento do movimento sindical, que se iniciou na Inglaterra no século XIX e ampliou-se para outros países da Europa e dos Estados Unidos, e a Conferência Internacional do Trabalho em Berlim, ocorrida em 1890, na qual formulou-se um protocolo fixando a idade mínima de 14 anos para o trabalho nas minas, e criando recomendações sobre o trabalho das mulheres e dos menores, ações que foram acompanhadas por diversos países.[30]

Importante ressaltar a Encíclica "*Rerum Novarum"* do Papa Leão XIII, de 1891, um documento de sugestão aos diversos povos para a adoção de princípios de justiça social, em prol dos trabalhadores.[31] Destaca-se que, antes de sua publicação, o Papa Leão XIII se opôs, em 1878, ao socialismo na Encíclica "*Quode apostilici muneris*"[32] e, assim, a doutrina da Igreja se posicionou a favor da questão operária, mas não se rendeu ao socialismo.[33] Outrossim, enquanto os católicos se dividiam entre os liberais e os sociais, "o Papa procura, assim, definir uma linha média, equidistante dos extremos que se afrontavam".[34] A Encíclica "*Rerum Novarum"* é considerada um marco universal do direito do trabalho[35], posicionando a necessidade de intervenção do Estado em tais direitos.[36]

A Conferência diplomática de Bruxelas, em 1897, sob o comando de Mahain[37], possibilitou a aprovação da criação de uma repartição internacional para proteção do trabalho. A comissão instituída nesse congresso resulta, após dois anos, na fundação da Associação

---

[29] COGGIOLA, Osvaldo. **História Do Capitalismo. Das Origens até a Primeira Guerra Mundial.** Primera edición, Santiago de Chile Laguna la invernada 0246, Estación Central Santiago, Chile: 2017, p. 1.158.
[30] SEGADAS VIANNA, José. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. **S**ão Paulo: LTr, 2003, p. 35- 39.
[31] PAPA LEÃO XIII, **Carta encíclica Rerum Novarum: sobre a condição dos operários**. 1891. Vaticano. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/enclyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em 9 de agosto de 2018.
[32] PAPA LEÃO XIII, **Encíclica Quode apostilici muneris.** 1878. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_28121878_quod-apostolici-muneris.html>. Acesso em 9 de agosto de 2018.
[33] CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p.11.
[34] TERRA, João Evangelista Martins. A Rerum Novarum dentro de seu contexto sociocultural. **Revista Síntese.** Belo Horizonte, v.18, n.54, p.347-366, 1991.
[35] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p.89.
[36] Para o aprofundamento do tema, consulte: GUNTHER, Luiz Eduardo. VILLATORE, Marco Antônio Cesar (Coord.). **Rerum novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal.** Curitiba: Juruá, 2011.
[37] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 36.

Internacional para a Proteção aos Trabalhadores. Efetivamente, em 1901, e, até a primeira guerra mundial, consolidou oito reuniões internacionais e assinou duas convenções.[38]

Por fim, a estruturação da ação sindical, entre 1914 e 1918, pressionou para que o Tradado de Paz, ainda em caráter futuro, tivesse normas de proteção do trabalhador. Consolidaram-se, ainda, diversas reuniões em várias cidades e países, como Inglaterra (1916), Estocolmo, na Suécia (1917), Estados Unidos (1917), França (1918) e Suíça (1919) que, efetivamente, formaram o corpo de união dos trabalhadores para a concretização das reivindicações, no tratado de Versalhes.[39]

Dessa forma, estruturaram-se os esforços plurais e multifocais para a construção do Direito Internacional do Trabalho, entre os quais, destacaram-se, aqui, os principais.[40] Entretanto, cabe ainda enfatizar a questão de quais são os sujeitos da proteção. Barthélemy Raynaud, em 1906, realizou um dos primeiros estudos sobre a proteção internacional do trabalho, e apontou que essa internacionalização era necessária devido a imigração laboral, havendo a necessidade de uma proteção "além das fronteiras dos Estados".[41] O autor centrou a questão do Direito Internacional do Trabalho à questão imigratória, pois, segundo ele, vivenciava-se "a proletarização crescente das massas trabalhadoras, desenraizadas, sem-teto, flutuando ao sabor das necessidades industriais na imensidão do mundo civilizado".[42]

Em 1909, Paul Pic, trouxe uma visão mais ampla dos sujeitos da proteção do direito internacional do trabalho, com base nos trabalhos da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores.[43] Ele propôs um Direito Internacional Operário como um projeto efetivo de paz social e internacional para o futuro.[44] Assim, academicamente começa-se a consolidar um Direito Internacional do Trabalho[45] amplo, com sujeitos e objetos definidos.

---

[38] Proposta por Mahaim, o Duque de Ursel e Victor Brants. REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 36; e SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 91.

[39] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 20.

[40] Para um cotejo completo da evolução histórica do direito do trabalho consulte: REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010; e SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

[41] RAYNAUD, Barthélemy. **Droit International Ouvrier.** Paris: Librairie Nouvelle de Droit et de Jurisprudence, 1906, p.4.

[42] RAYNAUD, Barthélemy. **Droit International Ouvrier.** Paris: Librairie Nouvelle de Droit et de Jurisprudence, 1906, p.4.

[43] Essa associação foi criada em 1901 e tinha caráter privado, seu enfoque era em torno de pautas amplas como a regulamentação de poluentes, e, também a regulamentação laboral do trabalho noturno, seguridade social e etc. PUC, Paul. **La protection légale des travailleurs et le Droit Internatonal Ouvrier**. Paris: Félix Alcan, 1909. P.165-166.

[44] PIC, Paul. **La protection légale des travailleurs et le Droit Internatonal Ouvrier**. Paris: Félix Alcan, 1909. P.165-166.

[45] A este estudo utiliza-se predominantemente a expressão "Direito Internacional do Trabalho", entretanto à época utilizava-se a expressão "Direito Internacional do Operário", o que se justifica pela principal atividade exercida ser a industrial. Efetivamente foi no século XX que a expressão se consolidou como "do Trabalho". Ressalta-se a

Para esse passo, inicialmente defendia-se e garantia-se proteções às relações de trabalho predominantemente industriais, como elencava Ernest Mahaim em 1912: "a parte do Direito Internacional que regula as relações dos Estados entre eles em relação a seus operários nacionais"[46] e a própria proteção garantida pela Associação Internacional, que enfocava na proibição do trabalho noturno feminino e o emprego do fósforo branco na indústria.[47]

Ressalta-se, entretanto, que não há uma uniformidade ou simultaneidade da efetivação e da consagração dos direitos trabalhistas nos Estados nacionais.[48] A maioria dos trabalhos que estruturam a normativa do Direito Internacional do Trabalho possuem um enfoque eurocêntrico, não considerando perspectivas decoloniais de análise.[49] A título de exemplo, tem-se a própria China, que estruturou uma política de controle de mobilidade populacional com variações desde o século V a.C., o que ajuda o governo a controlar onde e quem são os trabalhadores restritos geograficamente.[50] Tal realidade não se compatibiliza com a própria noção anteriormente apresentada, de estruturação do Direito Internacional do Trabalho como fator protetivo prioritariamente de imigração. O próprio Direito do Trabalho brasileiro e a sua influência pelo direito internacional do trabalho se deu de forma diversa e vivenciada na realidade europeia, o que será efetivo objeto de estudo no próximo tópico.[51]

---

posição de Mario de la Cueva que, em 1980, propôs a utilização da terminologia "Direito Universal do Trabalho". Sobre as nomenclaturas e seu viés histórico consulte: JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. Trad. Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988, p.18-24; e DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 17.

[46] MAHAIM, Ernest. **Le Droit International Ouvrier: leçons professes à la Faculté de Drot de l'Université de Paris.** Paris: Recueil Sirey, 1913, p. 23.

[47] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 39-40.

[48] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 27.

[49] "Os estudos decoloniais tomam força neste começo do século XXI, propondo a utilização de conjunto de conhecimentos mais amplo do que aqueles produzidos pelo Ocidente, fundamentados não em um "universal abstrato", pretensamente neutro e objetivo, mas em um diálogo entre diversas culturas e formas de pensamentos: um diálogo pluriversal. Isso implica no reconhecimento de pensadores do Sul global, que partem do reconhecimento de 'corpos e lugares étnicoraciais/sexuais subalterizados'". Apesar da tentativa de inserção de perspectivas brasileiras e latinoamericanas no presente estudo, este ainda é incipiente quando se pretende uma análise decolonial. HENNING, Ana Clara; COLAÇO, Thais Luzia. **Percepções iconológicas do eurocentrismo e direito decolonial.** Anais do II Seminário Internacional Imagens da Justiça, Currículo e Educação Jurídica. GT 6 – IMAGENS DA JUSTIÇA. 2014. UFPel, Pelotas, RS. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/imagensdajustica/files/2018/03/HENNING_ANA_CLARA.pdf> Acesso em 9 de agosto de 2018.
Sobre o tema consulte: GROSFOGUEL, Ramón. **Para Descolonizar os Estudos de Economia Política e os Estudos Pós-Coloniais: transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global**. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). Epistemologias do Sul. São Paulo: Cortez, 2010. p. 455-491.

[50] Sobre o tema e suas implicações consulte: OURIQUES, Helton Ricardo; ANDRADE, Ricardo Sugai de. A mobilidade do trabalho na China: o sistema de registro Hukou. **Pesquisa & Debate,** SP. Vol. 20, n. 2, 36. pp. 233-257, 2009

[51] Devido as diferenças regionais e temporais de desenvolvimento do Direito do Trabalho, sua influência nos Estados,e a tentativa incipiente de uma pesquisa decolonial, não será abordado nesse trabalho a ideia de gerações

Após a breve análise realizada dos principais antecedentes históricos que basilaram o Direito Internacional do Trabalho, adentra-se na formação e na consolidação da Organização Internacional do Trabalho. O estudo em separado de seus precedentes e de sua importância é necessário, uma vez que esta instituição representou o marco decisivo para a formação e a afirmação de um Direito Social: o Direito do Trabalho Internacional, que "marcou diferenças ao unir os elementos humano, pessoal ao social, coletivo, imbricando-os".[52]

Daniela Muradas Reis elenca três precedentes da Organização Internacional do Trabalho: o fortalecimento do movimento sindical internacional no período de guerra (na 1ª guerra), a Conferência da Paz e o Tratado de Versailles.[53]

Alfonso Plata-Castilha demonstrou em seus estudos que apesar de o período de guerra suspender a atividade da Associação Internacional para a proteção Legal dos Trabalhadores, este período, em que já se tinha iniciado o ideal da Proteção Internacional dos Trabalhadores, contou com o apoio fortalecido do "proletariado organizado".[54] Destaca-se a atuação da American Federation of Labor, em 1914 na Filadélfia, que lançou bases para a realização de uma Conferência em Leeds, cujas proposições seriam inspirações posteriormente em 1919, na Conferência Sindical Internacional em Berna, que ensejou grandes influências na elaboração do Tratado de Versailles.[55] Destaca-se ainda, a Revolução Russa de 1917, a qual verticalizou uma política do proletariado, surgindo as primeiras leis de proteção do trabalho, sendo uma reação da classe dominante com o intuito de permitir a sobrevivência do capitalismo, o que efetivamente não perdurou.[56] José Martins Catharino afirma que a importância da Revolução e da Constituição Russa de 1918 foi a sua repercussão aos países da "órbita da URSS" teses de valorização do Direito do Trabalho.[57]

Em 18 de janeiro de 1919 instalou-se em Paris a Conferência da Paz, tendo sido instituída em sua segunda sessão a comissão para elaborar o projeto do Tratado de Paz. A

---

de direitos. Para o aprofundamento do tema consulte: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Humanos dos trabalhadores.** In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.) Direitos Humanos dos Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2016, pp.17-24.

[52] BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhista.** Tese de doutoramento. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2005, p. 70-71.

[53] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 41-54.

[54] PLATA-CASTILHA, Alfonso. **La OIT y el derecho internacional del trabajo.** Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 1968. p.26. (Tradução da autora)

[55] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 43.

[56] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. **Revista LTr.** São Paulo, v. 66, n. 1, p. 1287-1309, 2002.

[57] CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo> Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 13-14.

influência de sindicalistas na Conferência foi essencial[58] para a definição da pauta do trabalho no Tratado de Versailles, especificamente na parte XIII, que tratava sobre o "trabalho" e, também, para a própria criação da Organização Internacional do Trabalho.[59]

Novamente, como elenca Nicolas Valticos, havia uma grande divergência de posições que era resultado das particularidades dos sistemas jurídicos de proteção do trabalho em cada Estado, além das próprias diferenças sociais.[60] Arnaldo Süssekind exemplifica, ao elencar que, por um lado, tinha-se França e a Itália realçando a importância dos Governos e, por outro, os norte-americanos preferiam que o ônus para "resolver os seus problemas" fosse atribuído aos empregadores e empregados.[61] Esse embate sobre a necessidade de uma maior intervenção estatal ou da necessária flexibilização e da força negocial ainda é tema de discussão no Direito do Trabalho intra-Estados e internacionalmente.[62]

Outro debate que merece destaque, ainda pela superveniência nos dias atuais, trata sobre a força vinculada às convenções que seriam aprovadas. A Itália popôs a força obrigatória às que fossem aprovadas por 2/3 dos votos, independentemente de uma adesão expressa. Por outro lado, o projeto inglês buscava a possibilidade de "veto", o que "reduzia consideravelmente o efeito útil das decisões da Conferência".[63] A Sugestão que prevaleceu foi aquela com base na francesa e, assim, conferiu o caráter de recomendação aos Estados partícipes, mas estes deveriam, obrigatoriamente, encaminhar ao exame das autoridades nacionais competentes, ressalvadas ainda que as recomendações poderiam comportar as particularidades econômicas de cada país. Ademais, foi aprovado o postulado da valorização humana e a necessária consignação no Tratado de Paz um rol de garantias mínimas aos trabalhadores.[64]

Por fim, tem-se o Tratado de Versailles que possui, na parte XIII, o tratamento sobre a regulação internacional do trabalho, subdivida na criação e na estruturação da Organização Internacional do Trabalho e nos princípios gerais de proteção ao trabalho.[65] O tratado deixava claro que a Paz social almejada não seria alcançada sem se calcar sobre os pilares da justiça

---

[58] Para o aprofundamento das sessões e debates que foram realizados consulte: VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 14.
[59] CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 14.
[60] VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 48-66.
[61] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 100.
[62] Será objeto de estudo no capítulo 3.
[63] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 47 – 48.
[64] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 47- 48.
[65] ARCHIVO NACIONAL DE HONDURAS. **Tratado de Versailles.** 1919. Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/descargaPdf/tratado-de-versalles/> Acesso em 9 de agosto de 2018.

social, entre os quais está a "elevação e regulamentação das condições de trabalho".[66] Foi nos arts. 387 e 289 que se instituiu e se estruturou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra, cidade escolhida devido aos esforços da Suíça na internacionalização do Direito do Trabalho.[67]

A composição originária da OIT contava com países da Sociedade das Nações, mas não havia nenhum impedimento para novos ingressos, o que possibilitou a entrada de outros países como a Alemanha, Áustria e a Finlândia.[68] Um dos grandes diferenciais na constituição da OIT é a consagração do modelo de composição tripartite, presente do Tratado de Versailles, no qual propôs-se a participação também de dois delegados de cada Estado-membro: um representante dos empregadores e outro dos trabalhadores.[69] Este é um fator que comprova o caráter social, negocial e de conquista do direito do trabalho e de sua internacionalização. Foi essa participação efetiva, com o diálogo real entre "indivíduos de diversas tendências ideológicas"[70] que permitiu, em nível internacional, que se "atendessem às pressões sociais derivadas do homem situado, com suas necessidades reais e particulares".[71]

No art. 427 do Tratado, se estabelece diretamente os princípios de valorização do trabalho e de proteção aos trabalhadores e, assim, como afirma Daniela Muradas Reis, positiva-se o "imperativo ético-jurídico do trabalho" [72], elencando que este não é uma mercadoria, e dessa forma, reconhecendo-se a dignidade humana e a sua relação direta com o trabalho[73]: ela é o tema central que fundamenta o Direito do Trabalho.[74]

Além dos pressupostos teóricos, alguns direitos foram consolidados com o Tratado de Versailles, como: salário justo; o primado da não discriminação por trabalho de igual valor,

---

[66] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 49.
[67] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 50.
[68] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 50.
[69] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 50.
[70] BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do Trabalho: o trabalho na democracia.** Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1997, p. 84.
[71] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 51.
[72] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 51.
[73] PIRES, Horácio de Senna. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011.
[74] BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhista.** Tese de doutoramento. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2005, p.70-71.

com o enfoque na distinção de sexo e ao estrangeiro; vedação do trabalho infantil; necessidade de serviço de inspeção para verificar a aplicabilidade das normas. [75]

As três razões fundamentais para a necessidade da OIT e sua estruturação foram elencadas no preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versailles: 1. A sociedade da Nações tem por objetivo a paz universal, esta alcançável somente pela justiça social; 2. Admite as injustiças sociais presentes no mundo, que colocam em risco a noção de paz e harmonia, por isso a necessária melhoria das condições laborais; 3. A não observância de um regime humano de trabalho, por qualquer nação, é obstáculo para o esforço global de melhoria da condição de vida dos trabalhadores. [76]

A Primeira Conferência Internacional do trabalho realizada na cidade de Washington, em 1919, teve como pauta os seguintes tópicos: 1. aplicação da duração de 8h diárias ou 48h semanais; 2. meios de prevenção da greve e remediação de suas consequências; 3. o trabalho das mulheres sob três vieses: antes e depois do parto, trabalho noturno e insalubre; 4. a aplicação das Convenções aprovadas em Berna em 1906, sobre proibição de trabalho noturno das mulheres empregadas na indústria, e o uso de fósforo branco na indústria de pavios. [77]

Nesta reunião aprovaram-se as primeiras convenções: Convenção nº 1. Limitação da jornada em 8 horas diárias e 48 horas semanais; Convenção nº 2. Sobre desemprego; Convenção nº 3. Proteção da maternidade e do trabalho das mulheres antes e depois do parto; Convenção nº 4. Trabalho noturno das mulheres; Convenção nº 5. Idade mínima do labor de menores em trabalhos industriais; Convenção nº 6. Trabalho noturno de menores na indústria. [78] Ainda, aprovaram-se as primeiras recomendações: Recomendação nº 1, sobre o desemprego; Recomendação nº 2, sobre a reciprocidade no tratamento aos trabalhadores estrangeiros; Recomendação nº 3, prevenção do carbúnculo; Recomendação nº 4, sobre a proteção de mulheres e crianças contra o saturnismo; Recomendação nº 5, sobre a criação de um serviço público de higiene; Recomendação nº 6, sobre a aplicação das Convenções aprovadas em Berna em 1906, no que tange à proibição do uso de fósforo branco (amarelo) na indústria de pavios. [79]

---

[75] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 52.

[76] DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho mexicano del trabajo.** 6. ed. México: Porrúa, 1980. T.I, p. 27.

[77] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 35; PLÁ RODRIGUEZ, Amperico. **Los convênios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965, p. 50.

[78] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

[79] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

Maurício Godinho Delgado afirma que este momento histórico foi paradigmático para a reestruturação completa do primado do trabalho, que deixa de ser apenas uma noção ou ideário, para se tornar um princípio de justiça social, que rege e direciona os ordenamentos jurídicos e as relações sociais.[80] Ressalta-se que esse fenômeno de valorização do trabalho passou a ser considerado prerrogativa da pessoa humana e, naquele princípio, iniciou-se a construção da doutrina dos Direitos Humanos[81], direitos superiores ao próprio ser humano e com alcance global, além de nacionalidades e estatutos políticos.[82]

Flávia Piovesan enfatiza que a Organização Internacional do Trabalho, junto com a Liga das Nações e o Direito Humanitário, contribuiu para o início da internacionalização dos direitos humanos e, principalmente, impôs um marco de valorização de direitos como compromissos reais, distanciando a ideia de Direito Internacional apenas para regulação de relações entre Estados[83], rompendo-se inclusive com a ideia de soberania absoluta, não sendo mais admissível que a forma como o Estado trata os seus indivíduos fosse "assunto de seu interesse exclusivo"[84], crescendo a noção de legítimo interesse internacional.[85]

Com a Segunda Guerra Mundial reduziram-se as atividades da OIT[86], retomadas principalmente pela Conferência em 1944, que resultou na Declaração de Filadélfia, a qual posteriormente seria incorporada à constituição a própria OIT.[87] A referida conferência tinha como objetivo fazer um "balanço da entidade e das suas perspectivas para o futuro" realizando a revisão da Constituição da OIT.[88] Esse documento teve grande importância por reiterar o compromisso com a justiça social fundada no primado do trabalho digno. Elenca-se alguns pontos de destaque do referido documento[89]: proclamou a valorização do pleno emprego; emprego integral a todos; formação profissional; pleno desenvolvimento espiritual,

---

[80] DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001, p. 137.
[81] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos: Personalidade e capacidade jurídica internacional do indivíduo. In: BRANDT, Leonardo Nemer Caldeira (org.) **O Brasil e os novos desafios do Direito Internacional.** Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 212.
[82] BUERGENTHAL, Thomas. **International human rights in a nutshell.** USA: West Publishing Co, 1998, p. 7.
[83] PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 185-187.
[84] HENKIN, Louis. **The internationalization of human rights.** 3 ed. Minnesota: West Publishing, 1993, p. 7-9.
[85] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos.** São Paulo: Saraiva, 1991, p. 5
[86] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 36.
[87] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 56.
[88] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 36.
[89] Para uma análise completa consulte: REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 56-59.

independente de critérios de cor, raça, sexo ou credo; fixou normas sobre salário, remuneração, horário e proclamou a valorização dos direitos das mulheres e dos menores.

Daniela Muradas afirma que a Declaração de Filadélfia foi um dos documentos mais importantes para o Direito Internacional do Trabalho, uma vez que realiza a densificação normativa do princípio social e, efetivamente, traz ao alcance o primado da justiça social, materializando a "progressão jurídica das condições sociais dos trabalhadores".[90] Construiu-se um comprometimento com a paz, a justiça, a liberdade e a dignidade da pessoa humana.[91]

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho, como elencado, enseja a valorização das melhores condições laborais para um grande número de indivíduos, e que fatores como misérias e privações impediriam esse desenvolvimento. Propõe-se então, exemplificativamente, a melhoria das condições, como: a regulação da jornada de trabalho; duração máxima do dia e da semana de trabalho; o recrutamento da mão-de-obra; combate ao desemprego; garantia de salário que possa assegurar condições de existência conveniente; proteção aos trabalhadores contra moléstias e acidentes do trabalho; proteção a crianças, adolescentes e mulheres; proteção da velhice e invalidez; proteção e defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro; princípio "para igual trabalho, mesmo salário"; liberdade sindical; ensino profissional e técnico, e outras medidas.[92] Esse rol é posto como as necessidades mais urgentes segundo, Plá Rodriguez e Luiz Eduardo Gunther.[93] Alain Supiot afirma que a Declaração de Filadélfia foi a "primeira declaração internacional de direitos de vocação universal"[94] e Scelle afirma que nesse preâmbulo constituiu-se a "declaração internacional os direitos do trabalhador".[95]

Ressalta-se ainda a importante posição de Mario de la Cueva, autor afirma que o rol apresentado não limita a proteção internacional, mas elenca o mínimo protetivo a ser vislumbrado com a aplicação para além deste.[96] Tanto é que, para além do preâmbulo, no item III do capítulo anexo à Constituição da OIT, há a obrigação de auxílio às Nações do Mundo na

---

[90] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 59.
[91] JENKS, Wilfred. **Universality and ideology in the ILO**. Genebra: Graduate Institute of International Studies, 1969, p. 19.
[92] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 37-38; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.14.
[93] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965, p. 82; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 38;
[94] SUPIOT, Alain. **L1esprit de la Philadelphie: la justice sociale face au marché total.** Paris: Seuil, 2010, p.9.
[95] SCELLE, Georges. **L'organisation internationale du Travail et le B.IT.** Paris: Librarie des Sciences Politiques et Sociales Marcel Rivière, 1930, p. 20.
[96] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965, p. 81.

execução de programas voltados a: proporcionar emprego a todos e melhorar os níveis de vida; possibilitar que cada trabalhador tenha uma ocupação que o satisfaça e onde o mesmo utilize plenamente suas habilidades e conhecimentos para o bem comum; favorecimento de formação profissional e facilitação de transferências e migrações com as devidas garantias a todos os interessados; permitir que todos usufruam do progresso, com a adoção de normativas referentes a salários, remunerações, horários e condições de trabalho, e também para que percebam o mínimo salário vital; assegurar os ajustes coletivos e a cooperação entre empregadores e trabalhadores para a melhoria da organização, colaboração, elaboração e aplicação da política social e econômica; assegurar a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores em todas as ocupações; proteção à infância e à maternidade; obtenção de um nível adequado de alimentação, alojamento, recreação e cultura; assegurar oportunidades a todos para a educação e a profissionalização.[97]

No que tange aos países membros, ressalta-se que o Brasil, além de membro nato "por pertencer à OIT na precitada data (1945), foi um os membros fundadores da Organização em 1919".[98] A Organização Internacional do Trabalho "expressa uma força centrípeta e de ampla propagação, atraindo para si o cerne da regulação internacional em matéria de trabalho".[99] Esses parâmetros são fundamentais para se compreender a essência do Direito Internacional do Trabalho.

Inobstante o advento de inúmeros outros momentos de suma importância para a construção do Direito Internacional do Trabalho, para fins didáticos, neste estudo será retomada a análise histórica até o marco temporal da Declaração da Filadélfia e a efetiva estruturação da OIT. Após esta, outros momentos relevantes para a história do Direito Internacional do trabalho se desenvolveram, mas neste estudo serão retomados somente aqueles que possuem enfoque e aplicabilidade atualmente.[100]

Após esta breve explanação quanto aos antecedentes históricos que basilaram o Direito Internacional do Trabalho e a formação e consolidação da Organização Internacional do Trabalho, adentra-se nas finalidades e nos objetivos da proteção global ao Direito *ao* Trabalho

---

[97] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 38-39; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 29-30. Observa-se que a pauta é bem abrangente, para um aprofundamento do tema consulte: VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 85.

[98] SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. *In:* SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. V. II. p. 1.509.

[99] SCELLE, Georges. **L'organisation internationale du Travail et le B.IT.** Paris: Librarie des Sciences Politiques et Sociales Marcel Rivière, 1930, p. 20.

[100] Para uma análise histórica completa consulte: REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 56-59.

e *do* Trabalho. Tal entendimento se mostra crucial, pois embasará, assim como os pontos já tratados, os parâmetros para um controle de constitucionalidade e convencionalidade. Para tanto, estrutura-se as finalidades da proteção global ao Direito *ao* trabalho e *do* trabalho nos seguintes tópicos: c.1. universalidade; c.2. trabalho como direito humano; c.3. cooperação e solidarismo internacional; c.4. vocação expansionista do direito do trabalho.[101]

O Direito Laboral, como um direito fundamental social, pode ser compreendido por estes dois aspectos. O Direito *ao* Trabalho, diz respeito ao direito subjetivo de cada ser humano ao acesso ao mercado de trabalho e, assim, a possibilidade de promover o seu sustento e o de sua família por meio de seu trabalho, sendo este sob uma perspectiva da dignidade.[102] Já com relação ao Direito *do* Trabalho refere-se aos direitos da relação de trabalho, seja como o direito social amplo, o coletivo, ou o inerente a um determinado grupo. Este direito fixa o "patamar mínimo civilizatório", imprescindível para uma vida digna, pautada na igualdade material e substancial dos indivíduos, e com fundamento direto na dignidade da pessoa humana.[103] No âmbito internacional, diversas normativas são produzidas com o intuito de proteger o direito *do* e *ao* trabalho, em diversos âmbitos e aspectos e, assim como os tratados, pactos e convenções de direitos humanos, o elemento que converge em todas as situações é a dignidade humana, que será aprofundada posteriormente no c.2.

Ademais, adentra-se na primeira finalidade da proteção global: a universalidade (c.1). Quando se trata do Direito Internacional do Trabalho e de sua construção histórica, denota-se que a noção de universalidade corresponde à sua abrangência principiológica focada na justiça social e, ressalvada as particularidades, a busca pela uniformização das normativas jurídicas de proteção dessas relações.[104]

Essa uniformização encontra desafios desde a sua origem, pautados, principalmente, nas diferenças sociais. Vivencia-se a realidade da exaltação do individualismo em contraponto à miséria desproporcional e, assim, há os que podem ser indivíduos e os que são relegados à

---

[101] Este é um rol exemplificativo, podendo ser elastecido por outros autores os quais também se dialoga, como Luiz Eduardo Gunther. GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011,

[102] MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

[103] MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

[104] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 17.

margem[105], sendo privados das mais amplas liberdades.[106] Pedro Augusto Gravatá Nicoli afirma que estas vivências de "margem, franja, zona de exclusão, de tão desconcertantemente enorme, passa a ser, na verdade, a própria corporificação do real do mundo do trabalho".[107]

Pensar na universalização do Direito Internacional do Trabalho é considerar estas realidades como ponto central da preocupação normativa[108], principalmente diante das dinâmicas de exclusão e reprodução dessas realidades, tanto a nível internacional como intra-Estados. Philippe d'Iribarne aponta a formação e a estruturação de um paradoxo na modernidade: se, por um lado, há a força do Ocidente elevando os ideais de igualdade e liberdade como, problematizando assim, a assimetria nas relações sociais; por outro, traz a valorização da individualidade, ao elencar a "noção do indivíduo expresso como um soberano radical de si mesmo", afastando-se de um caráter social universal.[109] Assim, preconiza-se a ideia de universalidade pautada principalmente no individualismo e na emancipação do indivíduo, mas esta realidade é insuficiente[110], vez que subsistem diversos obstáculos para que este empoderamento alcance a todos. "Numa sociedade de cidadãos, aqueles que não 'conseguem', por qualquer razão, se emancipar de fato, em face de uma imagem fetichizada da autossuficiência, terminam estigmatizados e marginalizados."[111]

Assim, constrói-se a promessa da "emancipação radical" e, dessa forma, boa parte da sociedade encontra-se à margem, não sendo reconhecida ou observada.[112] A construção das

---

[105] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho.** Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015, p. 9.

[106] A noção de liberdade utilizada nesse trabalho é, predominantemente, a apresentada por Amartya Sen. SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

[107] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho.** Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015, p. 9.

[108] O presente trabalho observa a tese do relativismo cultural, mas pretende uma abordagem além dela, propõe-se a universalidade real por meio do Direito Internacional, e a observância das diferentes culturas e particularidades, no Direito Constitucional. Sobre o confronte entre universalismo e a tese do relativismo cultural, consulte: DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos Trabalhadores: Perspectiva de Análise a Partir dos Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011.

[109] D'IRIBARNE, Philippe. **Vous serez tous des maîtres: la grande illusion des temps modernes**. Paris: Seuil, 1996, p. 15.

[110] PIOVESAN, Flávia. **Democracia, direitos humanos e globalização econômica: desafios e perspectivas para a construção da cidadania no brasil.** DHnet. 1999. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_democracia_dh_global_economica_br.pd>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

[111] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 100.

[112] D'IRIBARNE, Philippe. **Vous serez tous des maîtres: la grande illusion des temps modernes**. Paris: Seuil, 1996, p. 198.

normativas e a sua aplicação pautada em um universalismo que reforça essas dependências e a "colonização da subjetividade do trabalhador", através de valores empresariais e da valorização da "liberdade" como estratégia para dissolução de resistências[113], vai na contramão dos reais interesses do Direito Internacional do Trabalho. Vislumbra-se, assim, o giro manipulatório de Bourdieu: "a liberdade de jogo deixada aos agentes é a condição de sua contribuição para a sua própria exploração".[114]

Propor a universalidade então, como finalidade do Direito Internacional do Trabalho, somente é justificável e real[115] se esta for vista de forma ampliativa atrelada ao caráter social, e não individualista. A proposta deste estudo, de se rememorar tais parâmetros, não se trata de um retrospecto histórico e estrutural simples, mas sim, de revisitar os fundamentos a partir das perspectivas atuais, filtrando-se principalmente a perspectiva da individualidade para a construção de uma sociabilidade fundada nas realidades vivenciadas. Assim, advoga-se, neste estudo, por um universalismo pautado na visão do Direito Internacional do Trabalho como efetivamente social, realizando um retrospecto dos motivos e das bases que o estruturaram e repensando-os: a efetiva justiça social, agora vislumbrada amplamente para abarcar **todas as realidades sociais**.[116] Dessa forma, a universalidade permanece e se reinventa como fundamento e finalidade do Direito Internacional do Trabalho[117], mas a sua aplicação atual agora detém alcance muito mais amplo do que originalmente prevista, permitindo, assim, uma proteção a todos, observando as diferenças regionais e, principalmente, elevando as diferenças sociais à luz da sua proteção.[118]

A segunda finalidade da proteção global está no entendimento do trabalho como um direito humano (c.2). Este entendimento vem alcançando progressivo reconhecimento, tanto em ordenamentos internos como internacionalmente.[119]

---

[113] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 90-91.
[114] BOURDIEU, Pierre. **La double vérité du travail. Actes de la recherche em sciences sociales.** Paris: v.114, p.89-90, set. 1996, p. 89.
[115] Segundo André-Jean Arnaud "a idéia do universalismo é fruto do pensamento filosófico ocidental caracterizado pela visão etnocentrista de que os valores válidos para o ocidente o são *urbi et orbi"*, por isso a este trabalho é vislumbrar as realidades efetivas e necessidade da promoção da universalidade ampla. ARNAUD, André-Jean. **O Direito entre Modernidade e Globalização.** Lições de Filosofia do Direito e do Estado, RJ: Renovar, 1999, p. 60.
[116] "[...] a nova universalidade dos direitos fundamentais os coloca assim, desde o princípio, num grau mais alto de juridicidade, concretude, positividade e eficácia", busca-se a universalidade real. BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo. Malheiros, 1999, p. 303.
[117] SILVA, Hildebrando Accioly e G. E. do Nascimento e; Casella, Paulo Borba. **Manual de direito internacional público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 80.
[118] BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo. Malheiros, 1999, p. 303.
[119] DELGADO, Gabriela Neves, RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, p. 199-219, 2013; SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos**

Adota-se a posição contemporânea de Direitos Humanos, como aponta Flávia Piovesan, que insurge da demarcação realizada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, concebendo-os como código de princípios e valores a serem respeitados pelos Estados, sendo uma construção contínua.[120] Assim, os Direitos Humanos representam um conjunto de direitos que possibilitam uma vida digna, proporcionando o seu pleno desenvolvimento, observadas as diferenças e as particularidades sociais e regionais.[121] Destaca-se, então, que é sobre o princípio da igualdade essencial do ser humano que se forma o "núcleo do conceito universal de direitos humanos"[122]. Dessa forma, dialoga-se diretamente com o anteriormente elencado sobre a universalidade, demonstrando a base fundamental dos direitos humanos calcada na observância das reais vivências. A sua aplicabilidade está voltada à salvaguarda dos seres humanos e deve estar orientada, também, à remediação dos "efeitos do desequilíbrio e das disparidades".[123]

Justifica-se então a conceituação de Direitos Humanos apresentada por Antônio Enrique Perez Luño, entendendo estes como um "conjunto de faculdades e instituições" que concretizam um sistema voltado à materialização das "exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas".[124] A partir da historicidade apresentada e da noção de progressividade dos direitos trabalhistas[125], observa-se que, segundo os parâmetros clássicos de afirmação como direito humano, ele já se estabeleceu.[126] Assim, como afirma Gregorio Peces Barba, este encontra-se positivado, e já alcança um grau de generalização, de internacionalização e especificação.[127]

---

vinte anos da Constituição Federal de 1988. Petrópolis: 2008. Disponível em < http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf>. Acesso em 8 de agosto de 2018; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Os direitos sociais enquanto direitos fundamentais. **Revista do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n.117, p. 149-166, 2005.

[120] ARENDT, Hannah. **As Origens do Totalitarismo.** trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro, 1979; LAFER, Celso. **A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Cia das Letras, 1988, p. 134.

[121] SOARES, Flaviana Rampazzo. **Interlocuções entre direitos humanos e direito do trabalho e a necessária proteção à dignidade da pessoa do trabalhador.** *In:* Direitos Humanos dos trabalhadores. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (org.) São Paulo: LTr, 2016, p. 27.

[122] COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 2. ed. São Paulo: Saraiva. 2001, p. 19.

[123] TRINDADE, Antônio Augusto Caçado. Apresentação a PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 31 e 33.

[124] LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos Humanos, Estados de derecho y Constitución.** 5. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p.48.

[125] REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao Direito Internacional do Trabalho: a reserva implícita ao retrocesso sócio-jurídico do trabalhador nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho**. Tese de doutoramento em Direito. Belo Horizonte: Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 2007, p. 84.

[126] PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 109.

[127] PECES BARBA, Gregorio. **Curso de derechos fundamentales: teoria general.** Madri: Universidad Carlos III, 1995, p. 154 *et seq.*

Toda a construção normativa realizada pela OIT em suas convenções e também, demais tratados e pactos com vigência atual, como a Declaração dos Direitos do Homem de 1948, dentre outros[128], consagra o trabalho como um direito humano em suas diversas dimensões de proteção[129], sendo assim protegidos "indiscriminadamente todos os trabalhadores e trabalhadoras".[130]

Dessa forma, observa-se a imposição do trabalho como um direito humano, uma decorrência lógica da concepção e da construção atual sobre a matéria, com o intuito de valorização, aperfeiçoamento e necessidade de materialização a nível internacional e nacional de direitos humanos como um bloco em construção, no qual foca o trabalho.[131]

A terceira finalidade da proteção global encontra-se na ideia de cooperação e de solidarismo internacional (c.3). Destaca-se que ambos os conceitos propõem a mudança do paradigma do individualismo. A finalidade da cooperação internacional visa a melhoria das condições dos trabalhadores e, também, a "harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social".[132]

Ilmar Penna Marinho elenca que, com os avanços tecnológicos e a dissolução das fronteiras ocasionadas pela globalização, os problemas presentes na humanidade, sejam sociais, econômicos ou educacionais, envolvem um grande grupo de pessoas, e a melhor forma de resolvê-los é por meio da colaboração internacional. Para o autor, esta necessidade de cooperação é fundamental, uma vez que o próprio "conceito de soberania ficará racionalizado, isto é, ajustado aos avanços modernos [...] onde os Estados não podem viver isolados, nem ficar permeáveis aos contatos espirituais, ideológicos, políticos, econômicos e sentimentais".[133]

A ideia do solidarismo possui diversas abordagens no campo filosófico, a restrição do pensamento francês de Durkheim, Duguit, Hacriou e Gurvitch que preconizam o "solidarismo" como uma opção ao liberalismo, que seria excludente, e o socialismo, que seria inclusivo ao extremo.[134] O solidarismo então, seria construído por meio de uma consciência coletiva, em

---

[128] O rol dos tratados, pactos e convenções atualmente aplicadas será elencado no próximo item e no próximo capítulo deste trabalho.

[129] Para um aprofundamento sobre o tema consulte: REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 59 *et seq.*

[130] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

[131] A este estudo bastou-se essas noções e conceituações, para aprofundamentos sobre a matéria de direitos humanos consulte: PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

[132] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 17.

[133] MARINHO, Ilmar Penna. **Características essenciais do novo Direito Internacional.** Imprenta: Rio de Janeiro, Imprensa Nacional. 1947, p. 19-20.

[134] DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado social e princípio da solidariedade. **Revista Nomos** - Edição Comemorativa dos 30 anos do Mestrado em Direito / UFC. V.26, 2007, pp. 171-184; DURKHEIM, Émile. **Da**

detrimento da individual.[135] Por outra vertente, León Duguit aborda um viés jurídico ao realizar sua fundamentação em um "direito social". Segundo ele, os direitos de liberdade não correspondem somente ao Homem enquanto tal, mas seria necessário a atuação segundo as regras de uma solidariedade social. [136] A proposta na qual o Direito Internacional do Trabalho se funda, é muito mais simplificada e, assim, se aproxima do elencado por León Duguit ao afirmar o solidarismo em conjunto ao objetivo de cooperação, objetivando que os Estados, de forma conjunta, busquem o crescimento da sociedade como um todo.[137] Esse fator também se posiciona atrelado ao objetivo da paz social; esta "só pode ser estabelecida com base na justiça social, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos".[138]

Observa-se que os conceitos se completam ao vislumbrar que a cooperação e o solidarismo estão diretamente relacionados com a questão da imigração, um fenômeno global que necessita da atuação uniforme dos Estados. Assim, o desenvolvimento e proteção dos aspectos relacionados à imigração são elencados por Luiz Eduardo Gunther como uma das finalidades da proteção internacional. A este estudo coaduna-se com o entendimento da necessária atuação conjunta da cooperação e solidarismo[139], uma vez que estes são passos necessários para o desenvolvimento de uma proteção aos imigrantes[140], mas também aos nativos.

A quarta finalidade da proteção global está na vocação expansionista do direito do trabalho (c.4)[141], a qual irá transpassar pela amplitude da proteção voltada essencialmente ao emprego, e a necessária atuação de todos os agentes e poderes, a integração dos sistemas regionais ao internacional, a ampliação da noção de trabalhadores[142], parâmetros que conversam entre si para a construção da expansão do direito laboral.

Divisão do Trabalho Social. Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Abril Cultural, 1978, p. 57.

[135] DURKHEIM, Émile. **U** Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Abril Cultural, 1978, p. 57

[136] DUGUIT, León. **Traité de droit constitutionnel.** vol. III, 3. ed. Paris: LGDJ, 1930, p. 639 e ss.

[137] Para discussões aprofundadas sobre os ideais de solidarismo e solidariedade consulte: OLIVEIRA JÚNIOR, Valdir Ferreira de. **O estado constitucional solidarista. Concretização constitucional e o pensamento solidarista.** Dissertação de Mestrado apresentada, sob a orientação do Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. 2008, p. 18.

[138] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Notícias: Brasil.** 2007 – 2014. Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2015, p. 4.

[139] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 27.

[140] Luiz Eduardo Gunther também elenca como finalidade a paz social, a qual também se vislumbra em todos os pontos elencados nesse trabalho, como um elemento presente em qualquer classificação. GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 27.

[141] Terminologia utilizada por Pedro Augusto Gravatá Nicoli em: NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

[142] Pedro Augusto Gravatá Nicoli expande o objeto de análise até a composição e defesa de um Direito Internacional Social. Para o aprofundamento do tema consulte: NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos**

Em um primeiro momento, cabe elencar que o Direito Internacional do Trabalho não é somente um "Direito Internacional do Emprego" e, assim, as suas proteções não são um dado exclusivo das relações de emprego. Tal defesa expansionista é preconizada por Pedro Augusto Gravatá Nicoli como uma decorrência da própria noção do trabalho, em sentido geral, como um direito humano.[143]

O Direito Internacional do Trabalho transpassa a noção de subordinação e principalmente de emprego regular, reunindo todas as vivências do sujeito trabalhador como uma afirmação individual de cada um, para a construção de um direito social difusor a todas as realidades. Assim, as Convenções da OIT "se aplicam às relações de trabalho em sentido amplo, estabelecendo, globalmente, um dever geral para os Estados de proteção ao trabalho com este mesmo alcance".[144]

A aplicação em sentido amplo das convenções da OIT é decorrência direta da sua intenção em preconizar a Paz Social. As suas disposições já pregavam o respeito aos parâmetros mínimos, muito antes de critérios regionais de empregabilidade. A partir da Declaração de Filadélfia observou-se a impossibilidade da restrição das discussões sobre o "trabalho", ela demonstrou uma questão muito mais ampla: "é indissoluvelmente econômica e social, e isso também vale em todo o que diz respeito à produção e distribuição de riquezas".[145]

Apesar dessa preconização, a incorporação das convenções ainda é discutível de acordo com as particularidades de cada ordenamento, e parte da doutrina defende e questiona: "o que esta aplicação ampliada significa na vida dos milhões de homens e mulheres que, nos espaços locais, trabalham em arranjos desprotegidos, por múltiplas razões?".[146] Assim, um elemento essencial do expansionismo do Direito Internacional do Trabalho é como ele alcança importância e até que ponto é possível transpassar as barreias da soberania nacional, o principal argumento para a não aplicação imediata de tratados, pactos e convenções ao serem ratificados

de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

[143] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

[144] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

[145] PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antonie. **Droit du Travail.** 24. ed. Paris: Dalloz, 2008, p.37.

[146] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

pelos Estados.[147] Inicia-se o desenvolvimento da proposta de aplicação ampliada das Convenções da OIT.

Ressalta-se que esta proposta não adentra na esfera de substituição da regulamentação interna e, sim, utiliza como fundamento o compartilhamento. Consolida-se a necessária integração do Direito Internacional aos sistemas regionais e, primeiramente, vislumbra-se o papel das normas internacionais do trabalho como fonte de inspiração para as normativas internas, fato que ocorreu em diversos países.[148] Essa proposta ainda avança para a rediscussão dos tratados, convenções e pactos como fontes de Direito e, assim, rediscute a obrigatoriedade dos compromissos, como uma forma de internalização desses instrumentos. A ideia vai muito além da noção centralizadora de produção da norma por cada Estado, e coaduna com os ideais de cooperação e solidarismo ao propor o "reconhecimento de centros normativos como produtores de conteúdos obrigatórios".[149]

Assim, há duas formas de construção do direito social proposto, que se desenvolvem de forma dinâmica, interdependente e em concorrência[150]: dentro e fora dos Estados. Não há como abolir os sistemas e formulações nacionais, uma vez que deve vislumbrar as particularidades de cada Estado, e este deve aperfeiçoar as medidas de proteção, fato que também depende do aperfeiçoamento da própria proteção internacional.[151]

Dessa forma, adentra-se no segundo e no terceiro ponto basilares da expansão que também alcançam o Estado como um todo e, assim, os seus agentes, com medidas necessárias tanto do âmbito Executivo, por meio de políticas públicas de desenvolvimento das questões laborais, quanto da aplicabilidade imediata das proteções internacionais; da atuação legislativa, uma vez que há a necessidade da adaptação da legislação internacional aos procedimentos e regulamentos internos; e a atuação judicial principalmente na observância dos institutos e normativas. O que ocorre após essa interação é o auxílio mútuo no "processo de expansão e fortalecimento do direito de proteção do ser humano".[152] Há um necessário compromisso do

---

[147] MIRANDA, Napoleão. Globalização, Soberania Nacional E Direito Internacional. R. CEJ, Brasília, n. 27, p. 86-94, out./dez. 2004; DOLINGER, Jacob. **A Evolução da ordem pública no Direito Internacional Privado**. Rio de Janeiro: UERJ, 1979, p. 40.

[148] VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970, p. 136-137.

[149] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 100 *et seq.*

[150] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

[151] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 48.

[152] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 74.

Estado como um todo para a consolidação, fortalecimento e expansão do Direito Internacional do Trabalho. Não há concorrência e, sim, construção. A expansão está diretamente ligada a noção da universalidade, a grande questão é que esta prospecção de expansão transforma a universalidade em algo muito mais real.

Adentra-se, por fim, na base da expansão do direito laboral no que tange à visão ampliada da noção de trabalhadores. "Há diferentes partes da população trabalhadora cujos destinos nem sempre caminham juntos" [153] e, ao se analisar os interesses e as demandas de um grupo ou coletividade "é fácil negligenciar os interesses e demandas dos outros". [154] Assim, a expansão do Direito Internacional do Trabalho caminha para uma projeção vislumbrando as mais diversas coletividades e grupos, como também as individualidades, formando um conjunto que observa as diferentes particularidades.

Essas propostas se consolidam em uma realidade de muitas críticas voltadas à inefetividade dos mecanismos internacionais para a proteção global, como apontado por Robert Castel e Mireille Delmas – Marty [155], inclusive realçando sua difusão em várias entidades. Entretanto, não só a Organização Internacional do Trabalho, como o Fundo Monetário Internacional, a Organização Mundial do Comércio e o Banco Mundial devem ser vistos como iniciativas válidas para a tentativa da construção de uma ordem social. [156] Inclusive, para George Gurvitch, essas essencialidades e características expansivas do Direito Internacional do Trabalho representam em verdade a constituição de um "direito social": "o novo sistema de categorias jurídicas e pessoas coletivas complexas que absorvem a multiplicidade dos seus membros na vontade única da cooperação e do solidarismo". [157]

Após a exposição da estruturação das finalidades do Direito Internacional do Trabalho, elenca-se, então, as categorias essenciais e a estruturação atual do Direito Internacional do Trabalho.

Dessa forma, pautado nas finalidades anteriormente elencadas, pode-se estipular que os objetivos e, assim, o foco do Direito Internacional do Trabalho, está na proteção ao trabalho *lato sensu*, na universalidade de atores e agentes, no solidarismo e na cooperação entre os Estados, e no diálogo com as legislações internas tanto focadas no trabalho, como mais

---

[153] SEN, Amartya. Work and rights. **International Labour Review.** Genebra, v.152, p.82-92, 2013, p.83.
[154] SEN, Amartya. Work and rights. **International Labour Review.** Genebra, v.152, p.82-92, 2013, p.83.
[155] CASTEL, Robert. **La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu.** Paris: Seuil, 2009, p.41; DELMAS-MARTY, Mireille. **Le travail à l'heure de la mondialisation du droit.** Paris: Bayard, 2013, p.38.
[156] Não se adentrará neste trabalho nas questões de competência de cada instituição. SUPIOT, Alain. Vers um orde social international? **L'Économie Politique.** Paris, n.11, p. 37-61, 2001.
[157] GURVITCH, Georges. **L'idée du droit social.** Paris: Recueil Sirey, 1932, p. 34.

ampliativas voltadas a um direito social. Com toda a conexão desses elementos, consolida-se as intenções de estabelecimento do bem-estar social geral/paz social.[158]

Os principais instrumentos internacionais que compõem a estruturação protetiva atual do Direito Internacional do Trabalho e que, consequentemente, têm vigência no Brasil: a declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, aprovada como resultado da Conferência da Filadélfia em 1944 e, assim, anexada à Constituição da OIT[159]; as Convenções da OIT[160]; a Declaração Universal dos Direito Humanos, de 1948[161]; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1996[162]; a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) de 1948[163]; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1966; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 e o Protocolo Adicional sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988[164]; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher de 1979 e o Protocolo Facultativo de 1999[165]; a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986; a Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com deficiência de 2006.

Prevalece ainda o entendimento de que a forma como os tratados, pactos e convenções adentram no ordenamento interno de cada país dependerá da regulamentação de cada um e, assim, a força obrigatória nacional é decorrente da expressão da vontade de cada Estado sobre quatro aspectos: no caso da OIT, o sentimento de pertencimento a ela e a celebração da Convenção na Conferência Internacional do Trabalho; no caso de todos os instrumentos, a necessária ratificação nos termos da Convenção de Viena de 1969 e, também, a estipulação e seguimentos dos procedimentos nacionais.

Ademais, cita-se os princípios de terceira dimensão que, conforme a classificação de Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, decorrem efetivamente da

---

158 GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011, p. 27;

159 Anexada na revisão geral realizada na Conferência de Montreal de outubro de 1946. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 20.

160 Serão feitas ressalvas no momento oportuno às convenções que não foram ratificadas pelo Brasil.

161 Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris em 10 de dezembro de 1948. Apesar dela não ser considerada um tratado ratificado pelos Estados-membros da ONU, por consagrar princípios essenciais é considerada "fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito" SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 20-21.

162 Aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque em 16 de dezembro de 1996. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.

163 Foi aprovada em 1948em Buenos Aires, e revista em Bogotá em 1967, na qual o capítulo VIII trata das "normas sociais". SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.

164 Adotado pela assembleia-geral da Organização dos Estados Americanos em San Salvador em 17 de novembro de 1988, aprovado no Brasil pelo decreto legislativo nº 56/1995 e promulgado pelo decreto nº 3.321/1999.

165 Protocolo facultativo adotado em Nova Iorque em 1999, aprovado no Brasil pelo decreto legislativo nº 107/2002 e promulgado pelo decreto nº 4.316/2002.

ordem internacional, que influenciam na materialização do Direito Laboral e serão fundamento para o controle de convencionalidade exercido nesse trabalho.[166]

Dessa forma, cita-se: princípio de que o trabalho não é mercadoria, o qual decorre do art. 427 do Tratado de Versailles[167]; princípio da liberdade de expressão e associação, provém dos princípios da Declaração de Filadélfia e também do art. 427 do Tratado de Versailles[168]; princípio da pobreza como perigo para a prosperidade de todos, decorre da dimensão social da pobreza, também um princípio da Declaração de Filadélfia[169]; princípio da luta contínua contra a necessidade e o fortalecimento da Democracia, decorrência da referida declaração, preconizada com o enfrentamento contínuo e a forma dialógica de resolução[170]; princípio da seguridade social econômica, como condição e pressuposto da liberdade, dignidade e para o desenvolvimento da personalidade do ser humano, decorre do art. 427 do Tratado de Versailles e do art. 22 da Declaração Universal de Direitos Humanos; princípio da não discriminação, decorre dos princípios e direitos fundamentais da OIT, Convenções nº 9, 100, 111, 156 da OIT, do art. II da Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. II da Declaração Americana de Direito e Deveres do Homem, art. 2º, 2 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Civis.

Os Princípios do respeito, proteção e aplicação do direito ao trabalho, decorrem de várias fontes internacionais como art. XXIII da Declaração Universal de Direitos Humanos, art. XIV da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, art. 6º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), art. 6º do Pacto Internacional sobre Direito Econômicos, Sociais e Culturais, art. 8º § 3º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, art. 5º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, art. 11§ 1º da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, art. 32 da Convenção sobre o Direito da Criança, arts. 11, 25, 26, 40, 52 e 54 da Convenção Internacional sobre a proteção dos Direitos dos Trabalhadores

---

[166] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 135-179.
[167] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.
[168] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.
[169] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.
[170] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.

Migrantes e suas Famílias, art. 6º da Declaração sobre o Progresso e o Desenvolvimento Social de 1969.

Os Princípios da liberdade de trabalho decorrem das Convenções 29 e 205 da OIT, art. IV e XXIII da Declaração Universal de Direitos Humanos, art. 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; princípio do favorecimento do reconhecimento da relação de emprego decorre da Recomendação 198 da OIT; princípio da duração razoável da jornada de trabalho decorre do art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 7º, "d", do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais e do art. 427 do Tratado de Versailles; princípio da segurança no trabalho decorre da Convenção 155 da OIT, art. 7º, "b", do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;

O Princípio de igual salário por igual trabalho decorre do art. XXIII, item 2, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Preâmbulo da OIT e do art. 427 do Tratado de Versailles; princípio da força normativa, complementariedade e interdependência das normas sobre direitos humanos trabalhistas, decorrem do art. 27 da Convenção de Viena, art. 5º, inciso 2 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 1º, inciso 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 29 da Declaração Americana dos Direitos e dos Deveres do Homem.

O Princípio da progressividade decorre do art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e do art. 2º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos[171]; princípio da vedação do retrocesso social decorre do art. 5º do Pacto de Direitos Civis e Políticos, art. 19, inciso 8º da Constituição da OIT, do art. 5º, inciso 2 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do art. 1º, inciso 1, 29 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e art. 29 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.[172]

Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador decorre do art. 19, inciso 8 da Constituição da OIT; princípio da presunção de auto-execução e auto aplicabilidade das normas que asseguram direitos humanos se monstra como um princípio geral do Direito Internacional[173];

O princípio *pro persona* decorre do art. 27 da Convenção de Viena, art. 5º, inciso 2 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do art. 1º, inciso 1 da

[171] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 240-241.
[172] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 240-241.
[173] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 240-241.

Convenção Americana de Direitos Humanos, do art. 29 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, do art. 23 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, art. 41 da Convenção sobre os Direitos da Criança, art. 4º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador)[174];

O princípio da justiça social decorre do Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; princípio da universalidade decorre do art. 427 do Tratado de Versailles; princípio da efetividade do Direito do Trabalho possui diversas facetas e decorre do art. 427 do Tratado de Versailles, arts. 8º, 25 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 2º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, arts. VIII e X da Declaração Universal dos Direitos Humanos, arts. 2º e 3º, a e 14 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, arts. 8º e 25, item 25 da Declaração e Programa de Ação de Viena; por fim, o princípio da proteção decorre do art. XXV da Declaração Universal de Direitos Humanos, art. XVI da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e a Recomendação 202 da OIT.

Dessa forma, no presente subtítulo, demonstrou-se os antecedentes históricos que basilaram o Direito Internacional do Trabalho; a formação e a consolidação da Organização Internacional do Trabalho; as finalidades e objetivos da proteção global ao Direito *ao* trabalho e *do* trabalho; as categorias essenciais e a estruturação atual do Direito Internacional do Trabalho; os princípios de terceira dimensão do Direito Internacional do Trabalho. Por fim, para o próprio cumprimento das finalidades e ideais da regulamentação internacional estudados, é necessário a integração com os sistemas regionais, estes que também devem fixar suas bases e, em observância às suas particularidades, estruturar proteções e garantias ao direito laboral. Este será o objeto de estudo do próximo subtópico no caso do Brasil.

[174] Não só da América Latina, a Comissão Europeia de Direitos humanos também eleva esse princípio. TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção dos direitos humanos nos planos nacional e internacional: perspectivas brasileiras.** Brasília: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1992, p. 115-116.

1.2 A TUTELA JURÍDICA DOS TRABALHADORES NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

A Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil não adveio com uma ruptura e, sim, com um processo.[175] Este se desenvolveu sob dois grandes aspectos: a constitucionalização formal do Direito do Trabalho, por meio da inclusão de regras e princípios na letra da Constituição, e; também, a constitucionalização substancial do Direito do Trabalho se deu por meio da interpretação, aplicação, análise e crítica dos dispositivos.[176] Ressalta-se que, apesar de o Direito do Trabalho se consolidar no Brasil somente com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, as constituições anteriores a 88 já adotavam posturas sobre a temática. Entretanto, para a verticalização do assunto, tratar-se-á diretamente da Constituição de 1988.[177] No presente tópico tratar-se-á sobre: a. a ideia da Constituição e as características de uma Ordem Jurídica constitucionalizada; b. a Constituição do Trabalho; c. os direitos fundamentais trabalhistas, a sua multifuncionalidade e o seu regime jurídico; d. efeitos da Constitucionalização do Direito do Trabalho; e. os princípios do Direito do Trabalho de primeira e segunda dimensão.

Em um primeiro momento, adentra-se na ideia da Constituição e as características de uma ordem jurídica constitucionalizada (a). Este é o primeiro ponto para compreender a construção da proteção aos direitos sociais fundamentais *do* e *ao* trabalho no Brasil, e a própria formação da Constituição do Trabalho. Cabe o entendimento de como a Constituição se materializa no sistema jurídico brasileiro para o desenvolvimento de todas essas preposições. Jorge Miranda afirma que a Constituição pode ser vista sob os aspectos material e formal, sendo o primeira o que atende ao objeto, conteúdo e função, e o segunda diz respeito ao posicionamento das normativas no sistema e ao modo como elas se compatibilizam ao sistema.[178] Assim, segundo o autor, a Constituição material seria o "cerne dos princípios

---

[175] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 101.
[176] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 101.
[177] Sobre as contribuições e influências que cada Constituição do Brasil realizou, consulte: ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017. SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho.** 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, v. I.
[178] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 10.

materiais adotados pelo Estado em cada fase de sua história”[179], que se desenvolveriam de acordo com a ideia do Direito, dos valores e das opções políticas dominantes.

Para Bonavides, este é o conjunto de normas que dizem respeito a diversos aspectos como a organização, distribuição de competências, à forma do governo, aos direitos humanos e, assim, representariam as normativas mais importantes e que, por esse aspecto, é resguardada a elas o caráter constitucional.[180] Já a Constituição em sentido formal seria o “complexo de normas formalmente qualificadas de constitucionais e revestidas de força jurídica superior à de quaisquer outras normas”.[181]

Ademais, a Constituição material não é somente regulamentar ou política, é efetivamente uma Constituição social, ou seja, ela é formada pelo poder político e também pelo poder da sociedade, enquanto indivíduos ou grupos e, assim, desenvolve-se uma dialética entre os interesses, e consolida-se a garantia de “não só direitos do homem, do cidadão, do trabalhador, como princípios objetivos da vida social, permitindo ou impondo intervenções econômicas, modelando ou remodelando instituições públicas e privadas”.[182]

No mesmo sentido tem-se o desenvolvimento realizado por José Joaquim Gomes Canotilho, o qual afirma que a Constituição é “uma ordenação sistemática e racional da comunidade política através de um documento escrito”.[183] Propondo assim três dimensões: a primeira faz referência à ordenação jurídico-política da Constituição, que se materializa em um documento escrito; a segunda é a essencialidade da declaração dos direitos fundamentais, e; a terceira, por fim, a organização do poder político, limitando-o, posição também afirmada por Eduardo Garcia de Enterría.[184] Este último ainda elenca uma dualidade presente na Constituição: há uma superlegalidade formal na qual se estabelecem formas mais dificultosas para a alteração ou modificação constitucional e, a ideia da superlegalidade material, na qual há “uma preeminência hierárquica sobre todas as demais normas do ordenamento”.[185]

Apesar dessa separação teórica demonstrada pelos autores, é importante ressaltar que a unidade da Constituição é formada pelo diálogo entre ambas as posições, o que permite a sua

---

[179] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 12.
[180] BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 80-81.
[181] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 12.
[182] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 21-22.
[183] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p.52; ENTERRÍA, Eduardo Garcia de. **La Constituición como norma y el tribunal constitucional.** 4. ed. Navara: Thomson Civitas, 2006, p. 53-56
[184] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p.52; ENTERRÍA, Eduardo Garcia de. **La Constituición como norma y el tribunal constitucional.** 4. ed. Navara: Thomson Civitas, 2006, p. 53-56
[185] ENTERRÍA, Eduardo Garcia de. **La Constituición como norma y el tribunal constitucional.** 4. ed. Navara: Thomson Civitas, 2006, p. 53-56

aplicação em ambas as vertentes e a sua real materialização. Ademais, segundo Ingo Wolfgang Sarlet, as funções da Constituição são: limitação jurídica e controle de poder; ordem e ordenação; legitimidade e legitimação da ordem jurídica estatal; estabilidade; reconhecimento e garantia das liberdades e dos direitos fundamentais; imposição de ações estatais. [186]

A ideia da limitação jurídica e controle de poder é elencada pelo autor como fator que determina a separação dos poderes e as garantias aos direitos fundamentais.[187] Ressalta-se que esse "poder" não diz respeito somente ao Estado em confronto com o indivíduo, mas também entre os conflitos essencialmente laborais de empregadores e empregados.[188] Assim, entende-se que esse "poder" não é somente o público, mas também o poder privado, uma vez que a relação de trabalho direta entre a empresa e o trabalhador configura uma relação de "débito e crédito, de poderes e faculdades negadas a outro, ou seja, poder de impor juridicamente ao outro as próprias decisões". [189]

Dessa forma, observando a perspectiva laboral, o Direito do Trabalho, a nível constitucional, também vislumbra a existência da empresa como um "espaço de macropoder" e, assim, o controle do poder alcança o "poder diretivo" do empregador em confronto ao "contrapoder do empregado". A intervenção se dá em alguns momentos regulamentando e, em outros, se abstendo e garantindo a negociação e a normatização pelas próprias partes. [190] A partir do momento em que a Constituição limita o poder do empregador e do capital e, também, amplia as possibilidades de sindicalização, de negociação coletiva e de greve, a "Constituição cria, em seu favor, um contrapoder".[191]

A ideia de ordem e ordenação diz respeito à função da Constituição de efetivamente configurar jurídica-politicamente o Estado, e toda a forma de atuação deste será respaldada à luz da própria Constituição. Ademais, esta será fundamento para a validade e eficácia das outras normativas que compõe o ordenamento.[192] A noção de legitimidade e legitimação da ordem jurídica estatal diz respeito ao fato de a Constituição não se configurar apenas como fundamento de validade e eficácia do ordenamento, mas se materializar como o parâmetro para a

---

[186] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-76.
[187] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-76.
[188] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 19.
[189] BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar.** São Paulo: LTr, 1999, p. 116-118.
[190] COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista.** São Paulo: LTr, 1999, p.86.
[191] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 19.
[192] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-76.

legitimação de todo o ordenamento e a ordem constitucional.[193] A noção de estabilidade se consolida na necessidade de estipular limites à reforma posterior da Constituição e, assim, buscar a durabilidade do sistema sem, contudo, eliminar quaisquer possibilidades de mudança. O que se pretende é uma ordem e unidade[194] e, principalmente, a convivência harmoniosa entre elas. [195]

O reconhecimento e a garantia das liberdades e dos direitos fundamentais são pontos essenciais para o entendimento do sistema constitucional que se forma. Os direitos são instrumentos para a consagração da liberdade como garantia de autonomia, mas também de participação efetiva e, assim, de consagração da vida em coletividade. [196]

Rodrigo Garcia Schwarz elenca dois planos de visualização sobre os direitos fundamentais: o plano axiológico e o plano dogmático. O primeiro elenca que o que efetivamente caracteriza um direito fundamental é a sua tutela de interesses/necessidades básicas e que efetivamente estão ligadas a um princípio de igualdade real. Afirma que, de forma geral, é adstrito a todas as pessoas e, assim, acaba direcionando os direitos fundamentais, os direitos humanos e os direitos das pessoas como sinônimos, materialmente. Assim, "a ideia de direito fundamental, em um plano axiológico, concerne às prerrogativas e às instituições que o ordenamento positivo concretiza em garantia de uma convivência digna, livre e igual" a todos.[197] Agora, a sua fundamentalidade está na sua essencialidade, ou seja, sem ele não há quaisquer condições de sobrevivência. Por outro lado, o plano dogmático traz o entendimento de que são direitos fundamentais "aqueles a que se atribuiu maior relevância dentro de um ordenamento jurídico", podendo esta relevância ser medida pela inclusão destas normativas protetivas ao nível constitucional, mas também convencional. [198]

Ao presente trabalho adota-se, predominantemente, a noção de direitos fundamentais no plano dogmático e, assim, "são direitos inerentes à dignidade humana", efetivamente uma exigência para o convívio humano.[199] Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo

---

[193] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-76.
[194] CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito.** 2. Ed. Lisboa, Calouste- Gulbenkian, 1996, p.12 e seguintes.
[195] BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 23.
[196] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 47.
[197] SCHWARZ, Rodrigo García. **Terra de trabalho, terra de negócio: o trabalho escravo contemporâneo na perspectiva (da violação) dos direitos sociais.** São Paulo: LTr, 2014, p. 73-74.
[198] SCHWARZ, Rodrigo García. **Terra de trabalho, terra de negócio: o trabalho escravo contemporâneo na perspectiva (da violação) dos direitos sociais.** São Paulo: LTr, 2014, p. 73-74.
[199] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 20.

de Almeida elencam que tal reconhecimento não impede que se entenda que os direitos inerentes ao trabalho, mesmo quando não estipulados na Constituição, possuam, do ponto de vista axiológico, a fundamentalidade reconhecida.[200]

Por fim, adentra-se na ideia da imposição de ações estatais. Para Ingo Wolfgang Sarlet, a Constituição estabelece ações, programas e medidas de atuação estatal que vinculam os poderes[201], como as políticas públicas de emprego.[202] Neste momento, dialoga-se com a noção já vislumbrada de ordem e ordenação, uma vez que não há como conceber "poderes desregulados e atos de poder sem controle"[203], ou seja, na perspectiva laboral, não é admissível um sistema Constitucional que permita o "trabalho sem Direito, ou seja, trabalho sujeito à 'leis invisíveis' do mercado".[204] Assim, há a necessidade do controle da atividade econômica e da gestão das relações, por meio de ações concretas estatais, seja por legislações, seja por políticas públicas.

Ademais, para a compreensão da constitucionalização do Direito do Trabalho, em um primeiro momento, foca-se no entendimento da definição de ordem jurídica constitucionalizada. Para tanto, utiliza-se a doutrina de Riccardo Guastini, que elenca as sete condições da constitucionalidade[205]: 1. A existência de uma constituição rígida, ou seja, escrita e protegida contra modificações, sem um procedimento de revisão especial; 2. A garantia jurisdicional e, assim, a existência de algum sistema de controle da conformidade das leis com a Constituição; 3. A força vinculante e, portanto, a produção efetiva de efeitos jurídicos; 4. A sobreinterpretação da constituição, logo, a sua interpretação enquanto extensiva a ponto de se extrair normativas implícitas, não restando espaços vazios[206]; 5. A aplicação direta da Constituição nas relações privadas, relacionada a sua imediata aplicação e a necessidade de toda legislação ser resolvida/interpretada em conformidade com os seus parâmetros. Distancia-se da noção da tradição liberal de que a constituição não deveria regular a relação entre

---

[200] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 20.
[201] SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-76.
[202] AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. Políticas Públicas de Emprego: Experiências e Desafios. **Revista Planejamento E Políticas Públicas (IPEA).** Nº 12 - Jun/Dez de 1995.
[203] FERRAJOLI, Luigi. **Direito e razão: teoria do garantismo penal.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006, p. 790.
[204] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 20.
[205] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 53-58.
[206] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 21.

particulares[207]; 6. A interpretação conforme das leis, ou seja, a interpretação ideal que "adequa, harmoniza a lei com a Constituição [...] elegendo o significado que evite toda contradição". Assim, esta exigência faz de todo juiz, um juiz constitucional, em que a interpretação se dará de forma aberta, mas sempre à luz da Constituição[208]; Por fim, 7. A influência da Constituição sobre as relações políticas, relacionada com a postura dos atores ao realizar a interpretação e a aplicação da real materialização dos ideais constitucionais quando diante das realidades concretas.[209]

Sobre este último ponto elencado por Riccardo Guastini, observa-se o real papel difusor da Constituição, uma vez que esta exige atuação de todos os agentes: "a legislação está condicionada à Constituição", "a jurisprudência está condicionada à Constituição", "as relações privadas [...] estão condicionadas à Constituição", "o estilo doutrinário está condicionado pela Constituição". Assim, apesar de os requisitos de constitucionalização poderem ser medidos por graus, com mais ou menos real efetivação[210], observa-se a necessidade da materialização como um compromisso.

Em um segundo momento, adentra-se na formação da Constituição do Trabalho como uma decorrência lógica da constitucionalização do Direito Laboral. A ideia de constitucionalização de algum Direito surge quando há a "introdução de uma primeira Constituição escrita em um ordenamento que ela carecia anteriormente".[211]

Nessa toada, considera-se a Constituição de 1988 um marco para a proteção do direito fundamental do trabalho e, inclusive, esta é apontada como o caminho para o comprometimento à democratização da gestão trabalhista.[212] Alfonso García Figueroa aponta que a constitucionalização é um processo, e que o seu resultado se dá pela transformação do Direito pela Constituição[213]. Isto foi o que sucedeu com o Direito do Trabalho nos novos paradigmas da CRFB/1988.

---

[207] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 56-57.
[208] HÄBERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional: a sociedade aberta dos intérpretes da constituição, contribuição para a interpretação pluralista e 'procedimental' da constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002, p. 30.
[209] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 53-58.
[210] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 156-157.
[211] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 50.
[212] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.128.
[213] FIGUEROA, Alfonso García; CARBONELL, Miguel (Coord.) **La teoria del Derecho em tempos del constitucionalismo.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p.159-186.

O principal reflexo da constitucionalização é a "irradiação dos efeitos das normas (ou valores) constitucionais aos outros ramos do direito".[214] No mesmo sentido, pode-se elencar o processo de desenvolvimento da Constitucionalização do Direito do Trabalho sob duas fases[215]: na primeira perspectiva, tem-se a inclusão das regras e dos princípios do ramo na Constituição e, assim, a incorporação formal das normativas. Nesse sentido o "elenco dos direitos, liberdades e garantias constitucionais contém o que poderíamos designar por 'constituição laboral'".[216] Assim, formam-se, na constituição, as bases irradiadoras de todo o Direito do Trabalho e, efetivamente, das relações laborais.[217] Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida elencam duas formas como as regras e princípios incidem e se materializam na Constituição do Trabalho: as regras e os direitos específicos às relações de trabalho são direitos trabalhistas específicos, e; as que não tratam especificamente, mas asseguram direitos a todos, entre os quais se encontram os trabalhadores subordinados, seriam os direitos trabalhistas inespecíficos.[218]

Em um segundo momento, tem-se o poder irradiador em todo o Ordenamento Jurídico e em todas as suas esferas, na criação legislativa, na interpretação administrativa e judicial e na crítica doutrinária. Também, como ponto essencial, tem-se a irradiação nas relações individuais e coletivas de trabalho.[219] Dessa forma, se dá a efetiva constitucionalização substancial, ou seja, há a "conformação/transformação da realidade econômica, jurídica, política e social pela constituição do trabalho". E os atores dessa transformação são os poderes legislativo, judiciário e executivo, os sindicados, os trabalhadores, os empregadores e a doutrina. [220]

Isto posto, observa-se real efetivação da força expansiva constitucional, uma vez que "um ordenamento jurídico constitucionalizado é caracterizado por uma Constituição extremamente invasora, intrometida"[221], que modifica e influencia todos os atores e níveis de

---

[214] SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito:** os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 39.
[215] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 82.
[216] FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.**15. ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 27.
[217] FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.**15. ed. Coimbra: Almedina, 2010, p. 27; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho.** Lisboa: Almedina, 2000, p. 145.
[218] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 84 – 85.
[219] FAVOREU, Lous Joseph. La constitucionalización del derecho. **Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile.** v.12, ago de 2001, p. 31-43; PERLINGIERI, Pietro. **Perfil do direito civil: introdução ao direito civil constitucional.** Rio de Janeiro: Ronovar, 1997, p. 23.
[220] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: ÇTr, 2017, p. 83.
[221] GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 59-74.

atuação nas relações sociais. Importante ressaltar a posição de Thilo Ramm[222] e Gonzalo Maestro Buelga,[223] os quais elencam a necessidade do reconhecimento de que a Constituição do Trabalho também engloba "fatores jurídicos e reais que determinam a relação de trabalho"[224], ou seja, ela compreende normas relativas ao trabalho, mas também a elementos econômicos e políticos.[225]

Nesse sentido, a Constituição do Trabalho constrói um marco geral, no qual as legislações ordinárias e quaisquer interpretações sobre o tema deverão versar sobre os objetivos e marcos por ela estipulados, mas não só; exige uma atuação ativa do legislador ao optar "por compartilhar com ele a tarefa de seu desenho".[226]

Dessa forma, demonstrou-se que a constitucionalização do Direito do Trabalho se dá, primeiramente, pela inclusão de normativas e princípios de Direito Laboral na Constituição, efetivando-se a constitucionalização formal do Direito do Trabalho. Posteriormente, a forma como essas normativas irradiam para todo o ordenamento jurídico e as relações sociais constrói um novo modo de interpretação, criação e aplicação, consolidando a constitucionalização substancial do Direito do Trabalho, ressalvando, ainda, as influências externas ao direito que constroem as relações laborais.

Consolidado o entendimento no âmbito teórico, enfoca-se na demonstração da formação da constitucionalização formal do Direito do Trabalho, a nível estritamente normativo.

A Constituição de 1988, no próprio Preâmbulo, elenca a valorização dos direitos sociais e individuais e faz menção à busca por uma sociedade pluralista. Também, nos princípios fundamentais, elencou-se a dignidade humana, o valor social do trabalho, da livre iniciativa e o objetivo de uma sociedade livre, justa e igualitária.[227]

Após a parte introdutória da Constituição, observa-se no Título I os princípios fundamentais, que também vão englobar a temática aqui abordada, e o Título II, que trata efetivamente dos Direitos e Garantias fundamentais, também abrangendo os direitos sociais e, em específico, do trabalho. Com esses posicionamentos do constituinte de 1988 elevou-se "o trabalho, os direitos inerentes ao trabalho e o direito do trabalho à condição de elementos

---

[222] RAMM, Thilo **Per uma storia dela constitucione del lavoro tedesca.** Milão: Giufré, 1989.
[223] BUELGA, Gonzalo Maestro. **Globalización y Constituicíon débil.** UNED. Teoría y realidade constitucional, n.7, 2001, p. 10-12.
[224] RAMM, Thilo **Per uma storia dela constitucione del lavoro tedesca.** Milão: Giufré, 1989, p. 153.
[225] BUELGA, Gonzalo Maestro. **Globalización y Constituicíon débil.** UNED. Teoría y realidade constitucional, n.7, 2001, p. 10-12.
[226] RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derechos laborales derechos pensionários y justicia constitucional.** *In:* II Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006, p. 29-101.
[227] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 116

constitutivos da ordem constitucional"[228], visando a proteção e a busca de uma tutela efetiva desses direitos.

Apesar de as Cartas Magnas anteriores possuírem algumas disposições sobre o tema, a Constituição de 1988 demonstra-se como um efetivo marco, pois se posicionou efetivamente para esta defesa. Quando ela elenca que o poder emana do povo, por meio de seus representantes eleitos ou diretamente[229], não se está tão somente a possibilidade do plebiscito e *referendum*[230] (art. 14 da CRFB/1988), mas esta disposição também reflete diretamente no ideal de valorização das convenções e de acordos coletivos (art. 7°, XVI e 8º, VI da CRFB/1988).

Observa-se que, no Capítulo II do Título II, a Constituição consolidou o seu interesse em proteger os direitos laborais do artigo 6º ao 11º. Ao realizar essa valorização, trouxe como reflexo "ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justrabalhistas até então desconhecidas na história do país".[231] Inclusive, um exemplo dessa influência está no próprio Código de Defesa do consumidor, Lei nº 8.078/1990, que incorporou elementos clássicos do direito do trabalho, como a noção de "ser coletivo", que possui como influência a lógica da "coletividade de pessoas, ainda que indeterminadas" e, também, a responsabilização objetiva, o princípio da norma mais favorável, dentre outros.[232]

Nota-se que a influência da Constituição de 1988 em todo o sistema jurídico foi essencial para a consolidação de algumas bases para o próprio Direito do Trabalho. Funda-se então, em patamar constitucional: a necessária igualdade de direitos para os trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, "*caput*"), estendida aos trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV); o progresso na proteção dos direitos das trabalhadoras domésticas (art. 7º, parágrafo único), ampliando as proteções à empregada gestante por meio da licença previdenciária de 120 dias (art. 7º, XVIII) e pela estabilidade (Art. 10, II, "b", ADCT); a ampliação das garantias da licença paternidade para cinco dias (art. 7º, XIX e art. 10, § 1º ADCT); quanto ao aviso prévio, a ampliação para trinta dias (art. 7º, XXI); a extensão da prescrição para cinco anos (art. 7º, XXIX, "a"); o reconhecimento da livre associação (art. 5º, XVII), dda criação de associações e cooperativas (art. 5º, XVIII), da participação por meio de negociação coletiva (art.7º, XXVI), da construção da estrutura da participação sindical (art. 8º) e da greve (art. 9º).

---

[228] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 116

[229] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.128.

[230] BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita. **A cidadania ativa – referendo, plebiscito e iniciativa popular.** São Paulo: Ática, 1991, p.40.

[231] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.130.

[232] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.130.

Assim, a Constituição não traça apenas proteções normativas, mas reconhece a "subjetividade política da classe trabalhadora"[233], uma vez que reconhece "direitos de participação, associação, reunião, greve e negociação coletiva".[234] Com essa disposição, ela permite o alcance da transformação social por meio da "luta democrática, eleitoral e sindical".[235]

Segundo Márcio Túlio Viana é possível elencar três fenômenos que contribuíram e formaram o contexto sócio-político de formação da Constituição de 1988: em um primeiro momento, houve o fortalecimento do sindicato, como resultado direto do aumento dos parques industriais e do forte movimento de bases; o segundo diz respeito ao fim da ditadura e a renovação do ideal de defesa dos Direitos Humanos; por fim, o movimento sindical percebeu a intenção e a tendência à flexibilização das normativas laborais nos países centrais e, assim, consideraram necessário proteger e blindar as normativas laborais de alterações futuras.[236]

Ao estruturar as proteções, tem-se em um primeiro momento, a proteção e o reconhecimento de um direito **ao** trabalho[237], no art. 6º, e também a estruturação do princípio do valor social do trabalho, como princípio implícito.[238]

Após, observa-se, então, que a Constituição realiza uma escolha: ela prioriza o trabalho em modalidade de **emprego.**[239] Como se vislumbra dos dispositivos que elencam a busca pelo pleno emprego como um princípio da ordem econômica[240] (art. 170, VIII), a relação de emprego (predominantemente protegida e elencada pelo art. 7º ao 11 da CRFB/1988) se constrói como a base para o acesso a diversos direitos fundamentais e possibilita a formação do

---

[233] HERRERA, Miguel Argel García. Estado social y estado económico. **Jueces para la democracia,** n.84, p.51-66, 2015, p. 53.
[234] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117.
[235] HERRERA, Miguel Argel García. Estado social y estado económico. **Jueces para la democracia,** n.84, p.51-66, 2015, p. 53.
[236] VIANA, Márcio Túlio. O longo meio século do direito do trabalho no Brasil. In **Cinquenta años de Derecho del Trabajo em América Latina.** Arturo Bronstein (Coord.). Santa-fé: Rubinzal-Culsoni, 2007, p. 181-183.
[237] Maria Patrícia Kurczyn Villalobos sustenta um direito natural ao trabalho, sobre o tema consulte: VILLALOBOS, Maria Patrícoa Kurczyn. Razón de ser del derecho del trabajo. In: **Boletim Mexicano de Direito Comparado**. Nueva serie, n.82, enero-abril XXCIII, Instituto de Insvestigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1995, p.169-203. Disponível em: <www.juridicas.unam.mx;publica/rev/boletim/cont/82/art/art7.hmt>. Acesso em 13 de março de 2018.
[238] ZAGREBELSKY, Gustavo. **Fundata sul lavoro: la solitudine dell'articulo 1.** Torino: Giulio, 2013, p. 39.
[239] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117.
[240] É um dever também decorrente do Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Além disso, destaca-se que este princípio não está voltado apenas a perspectiva da ordem econômica, e sim, se volta também ao emprego de todos os recursos materiais e humanos. Sobre a perspectiva crítica do pleno emprego como elemento de enfraquecimento do capital, consulte: KALECKI, Michael. Political aspects of Full Employment. *In:* **Capitalism:** Business Cycles and Full Employment. Collected Works of Michal Kalecki, vol. I. Oxford: Clarendon Press, 1990.

indivíduo como agente ativo.[241] Essa escolha constitucional reflete então a proteção dos direitos **do** trabalho, com o enfoque e direcionado às relações de emprego.

Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida defendem a efetiva **multidimensionalidade do direito ao trabalho**, uma vez que se vislumbra, nos direitos laborais, a dimensão individual (acesso ao trabalho, art. 6º; não discriminação art. 3º, IV, 5º XLI, 7º XX e XXX e etc.) e a dimensão coletiva, esta última que "se manifesta no direito à adoção de políticas públicas voltadas a implementação do pleno emprego".[242] Leonardo Vieira Wandelli, Ingo W. Sarlet e Mariana Figueiredo apresentam outra possibilidade de **multidimensionalidade do direito ao trabalho,** na qual o direito ao trabalho (assim como os sociais e civis) possuiria três dimensões: prestacional, obstacional e protetiva.[243]

No mesmo sentido, mas de forma simplificada e direcionada aos direitos laborativos, tem-se a posição de Stefano Giubboni. O autor propõe a noção da **multiplicidade significativa** do direito ao trabalho, esta subdividida em três ordens: primeiramente, tem-se o direito social à prestação pública, como as políticas de emprego e de não discriminação; em um segundo momento, tem-se o direito de liberdade negativa, como a abertura de espaço para a liberdade de negociação; por fim, tem-se o direito de liberdade positiva, como os direitos previstos na legislação, que trazem garantias que permitem a ampliação das liberdades e outros direitos.[244]

Com ambas as posições, de multidimensionalidade ou de multiplicidade, observa-se que o direito ao e do trabalho pode ser defendido nas mais diversas dimensões, com ações do Estado, mas também de entes privados. Consolida-se essas dimensões com a valorização de condições para o plano emprego, a abstenção da liberdade contratual e de acesso ao trabalho, e também com ações de proteção contra práticas abusivas e discriminatórias.[245]

---

[241] SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000, p. 334.

[242] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 118. Ressalta-se que atualmente desenvolve-se os estudos do Direito Laboral para além da restrita relação de emprego, denunciando a necessidade de se vislumbrar as realidades de margem e informalidades. Sobre o tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia. *In:* VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho:** Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. 2018. Porto Alegre: Editora Fi. No prelo.

[243] WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013; SARLET, Ingo W.; FIGUEIREDO, Mariana. **Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações.** In: SARLET; TIMM (Org.). Direitos fundamentais: orçamento e "reserva do possível". Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 14.

[244] GIUBONNI, Stefano. **Il primo dei diritti sociales. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordenamento europeu**. 2006. Disponível em: <http://aei.pitt.edu/13686/1/giubboni_n46-2006int.pdf>. Acesso em 13 de março de 2018.

[245] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. **30 anos da Constituição de 1988: avanços e retrocessos na proteção do direito fundamental do trabalho.** Constituição e Política: um panorama

Cabe a ressalva de que os direitos laborais, não são somente aqueles elencados nos art. 7º ao 11º, como demonstrado anteriormente, o direito ao trabalho é um Direito Humano protegido por diversos tratados, pactos e convenções, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIII, I), o Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador) (art. 6º), as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, etc. As disposições neles incorporam os direitos laborais.[246]

Tal incorporação se materializa devido ao disposto no art. 5º § 2º, o qual determina que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros que sejam decorrentes de princípios constitucionais expressos ou implícitos e também do bloco de constitucionalidade.[247] Dessa forma, os direitos laborais e suas garantias não são somente os que estão expressamente dispostos na constituição, mas também "aqueles que possam hermeneuticamente decorrer do regime democrático adotado e dos princípios constitucionais previstos, além dos que se encontrem em documentos internacionais".[248]

Entretanto, atrelada à própria noção expansiva do Direito Laboral, observa-se outros direitos correlatos que estão dispostos na Constituição do Trabalho: o direito ao lazer (art. 6º e 7º, XIII e XIV), trazendo consigo a noção do "direito de não trabalhar"[249] e do "direito à desconexão"[250]; à proteção da maternidade e da infância (art. 6º); à assistência no caso de perda ou redução da capacidade laborativa ou desemprego voluntário (art. 6º e 7º, II); à melhoria da condição social[251] (art. 7º "*caput*"); à proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I e art. 10 do ADCT); o FGTS (art. 7º, III); ao salário mínimo que deverá ser capaz de atender as necessidade vitais do próprio indivíduo como de seus familiares, além de

---

dos últimos 30 anos. Belo Horizonte: Editora do Instituto para o Desenvolvimento Democrático – IDDE, 2018. (no prelo).

[246] A incorporação dos tratados de direitos humanos, e consequentemente as normativas internacionais laborais, no ordenamento jurídico será tratada no ponto 2.1 deste trabalho.

[247] A expressão "bloc de constitucionalité" originou-se na doutrina administrativista francesa, iniciada por Maurice Hauriou, a partir da criação de um "bloco de legalidade" das atividades desempenhadas pelo Conselho do Estado (que exercia o controle dos atos administrativos na França). A existência de um conjunto de normas, em um sistema jurídico, composto por um todo normativo de igual hierarquia, foi posteriormente incorporada ao direito constitucional. FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional.** Madri: Civitas, 1991, p. 20.

[248] LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, p. 43-60, dez. 2009.

[249] REALE, Miguel. O direito de não trabalhar. In: **Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo.** Cássio Mesquita Barros Jr. (Coord.) São Paulo: LTr, 1980, V.I, p.115-120.

[250] DUTRA, Silva Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e direito à desconexão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.3, n.33. set./2014, p.142-149.

[251] "Condição social entendida em sentido amplo, para significar a condição humana, econômica, jurídica, política, social e cultural do trabalhador" ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 121.

proporcional à extensão da complexidade do trabalho (Art. 7º, IV, VII e V respectivamente); à irredutibilidade salarial (art. 7º VI), e assim por diante. A Constituição de 1988 reconheceu os direitos laborais como eminentemente sociais, englobando várias esferas da vivência humana.

A análise da Constituição substancial se dará posteriormente quando for tratado dos princípios de primeira, segunda e terceira dimensão, e também quando consolidado no próximo capítulo.

Dito isso, adentra-se então na abordagem sobre os direitos fundamentais trabalhistas, a sua multifuncionalidade e o seu regime jurídico (c). A constitucionalização pode se realizar de forma diferenciada, como o que ocorre com a Constituição de 1988, na qual atribuiu-se um status diferenciado ao trabalho, institucionalizando-se a "constitucionalização qualificada do Direito do Trabalho".[252] Nesse sentido, a Constituição estabeleceu quatro parâmetros que fundamentam essa valoração: a atribuição do valor social ao trabalho e a sua inclusão nos princípios fundamentais da República (art. 1º, IV); o estabelecimento da valorização do trabalho como fundamento para a ordem econômica (art.170) e que o primado do trabalho é a base da ordem social (art. 193); os direitos inerentes ao trabalho são condição para a função social da propriedade (art. 186, III); e por fim, elencou diversos direitos inerentes ao trabalho como fundamentais (art. 7º ao 11º), instituindo-se os direitos fundamentais trabalhistas.[253]

Ademais, a multifuncionalidade dos direitos fundamentais sociais trabalhistas se dá sobre dois aspectos. Primeiramente, observa-se que esses direitos possuem dimensão subjetiva, na qual definem o estatuto jurídico do trabalhador, e objetiva, uma vez que atuam como fundamento da ordem econômica jurídica, política e social e efetivam a relação do mundo do trabalho.[254] Daniel Hachem aprofunda essa temática ao elencar que todos os direitos sociais possuem dimensões subjetivas e objetivas e podem ter diversas titularidades. Para o autor, o entendimento mais vinculado aos ideais da Constituição impõe que os direitos fundamentais sociais deixam de ser postos somente a uma titularidade individual, como dimensão subjetiva. Assim, começam a ser entendidos também pelo direcionamento normativo, trazendo a necessária vinculação da atuação estatal para que tais direitos possam ser tutelados (dimensão objetiva).[255]

---

[252] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 89.
[253] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 89.
[254] LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Los derechos fundamentales.** 9. ed. Madrid: Tecnos, 1997, p. 21 e 22.
[255] HACHEM, Daniel Wunder. A dupla titularidade (individual e transindividual) dos direitos fundamentais econômicos, sociais, culturais e ambientais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, v. 14, n. 14, Curitiba, p. 618-688, jul./dez. 2013, p. 634; NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais:** teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. p. 65 e 66.

Dessa forma, observa-se a presença do duplo caráter dos direitos fundamentais, objetivos e subjetivos, e de sua multifuncionalidade, na qual cada norma dirige ao Estado deveres distintos que geram feixes de pretensões jurídicas fundamentais diversas. Algumas dessas pretensões podem ser titularizadas por indivíduos determinados e outras seriam de titularidade transindividual (grupos determinados ou a uma coletividade determinável).

Assim, como aponta Cristina Queiroz, os direitos fundamentais, aqui em especial os inerentes ao trabalho, não garantem somente uma dimensão subjetiva, eles também constituem "princípios objetivos básicos para a ordem constitucional democrática do Estado".[256] No mesmo sentido preconiza José Carlos Vieira de Andrade, ao afirmar que esses direitos exprimem também o "reconhecimento e a garantia de um conjunto de bens ou valores que são caros à comunidade" e que efetivamente legitimam os preceitos constitucionais.[257]

Outra face da multifuncionalidade sobre quem os limites constitucionais influenciam. Como elenca Luigi Ferrajoli, estes atingem diretamente a política e os poderes públicos, mas também o mercado e os entes privados[258], como uma responsabilidade de atuação por parte de todos. Ainda é possível apontar a visão de Ingo Wolfgang Sarlet, que propõe outra forma de se visualizar o tema, afirmando que há uma simultaneidade de pressupostos de garantia do princípio democrático da autodeterminação do povo, o reconhecimento do direito de igualdade e oportunidade perante a lei, de uma liberdade real, e do direito de participação. [259]

Dessa forma, observa-se que os direitos fundamentais sociais trabalhistas, incluindo os direitos *do* trabalho e *ao* trabalho, "constituem pressupostos, garantias e instrumentos da democracia"[260], uma vez que tais direitos criam condições jurídicas e materiais para o exercício de outros direitos, e a consolidação dos objetivos da ordem econômica, política, social.

Apesar das críticas sobre a fundamentalidade dos direitos sociais[261], a este trabalho limita-se a defesa do ideal constitucional.[262]

---

[256] QUEIROZ, Cristina. **Direito constitucional: as instituições do Estado democrático e constitucional.** São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009, p. 366.
[257] ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 105-106.
[258] FERRAJOLI, Luigi. **De los derechos de ciudadano a los derechos de la persona.** *In:* Derechos y garantías: la ley del más débil. 4. ed. Madrid: TROTTA, 2004, pp. 97-123, p. 103
[259] SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 61.
[260] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 90.
[261] Para as críticas a fundamentalidade dos direitos sociais e a sua superação consulte: HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p.
[262] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito.

Como direitos nitidamente fundamentais, e recebendo esse status pela Constituição, os direitos laborais, passam a ser protegidos pelo regime jurídico dos direitos fundamentais, o qual se subdivide em duas grandes proposições: a aplicabilidade imediata e a proteção de autodefesa da Constituição, somada às cláusulas pétreas.

A aplicabilidade imediata está prevista no art. 5º, § 1º da Constituição, e é possível destacar três sentidos dessa garantia. Primeiramente, o caráter preceptivo e não somente programático dessas normativas; em segundo lugar, o destaque ao fato de que o fundamento desses direitos está na Constituição e não na legislação ordinária, e; por fim, a noção de que a lei deve se mover no âmbito desses direitos e não o contrário.[263]

A aplicação imediata enseja que não há a necessidade da intermediação do legislador ordinário e, se houvesse essa necessidade imposta pela Constituição, seria possível declarar uma inconstitucionalidade por omissão e o legislador não regularia o direito.[264] Ainda, a ausência da atuação legislativa não impede a aplicação pelo Judiciário[265], e os poderes públicos não podem utilizar isto como escusa para proibir ou recusar o exercício destes direitos.[266] Tais argumentos se justificam uma vez que "há valores cuja prossecução não pode ser confiada ao mercado"[267], principalmente porque quando a Constituição assume um determinado sistema de valores, o fim último é a dignidade humana.[268]

Ademais, como afirma Márcio Túlio Viana, a regra constitucional da aplicação imediata traz como preocupação principal a noção da eficácia, assim "seria incoerente se o constituinte concluísse pela necessidade imediata de uma norma e, ao mesmo tempo, relegasse a um segundo plano o seu efetivo cumprimento".[269]

Em um segundo momento, tem-se a proteção de autodefesa da Constituição somada às cláusulas pétreas. A primeira será objeto do capítulo seguinte, e, portanto, o enfoque resta no

---

Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p.; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 155.

[263] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 276.

[264] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 91.

[265] SARLET, Ingo Wolfgang. **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988.** *In:* Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Org.). São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 15-74, p. 43-44.

[266] ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 208-209.

[267] ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e direitos fundamentais.** Coimbra: Coimbra, 2005, p. 6 e 15.

[268] ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e direitos fundamentais.** Coimbra: Coimbra, 2005, p. 6 e 15.

[269] VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência. Possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador.** São Paulo: LTr, 1996, p. 76.

disposto no art. 60, §4º, IV da Constituição: "Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV os direitos e garantias individuais".[270]

A primeira análise desse dispositivo enseja uma interpretação restritiva, em que somente os direitos individuais estariam abarcados por esta interpretação.[271] Entretanto, advoga-se pela posição sustentada por Ingo Wolfgang Sarlet, o qual expõe que a Constituição de 1988 não traça diferenças entre os direitos de liberdade e os direitos sociais, inclusive não aponta nenhuma primazia de um sobre outro. Uma interpretação que limita a aplicação do disposto no art. 60, §4º, IV da CRFB/1988[272], possibilitaria a não efetivação de vários direitos, como os de nacionalidade, os políticos e os sociais, além das ideias constitucionais de estruturação fundadas no primado do trabalho, estas elencadas anteriormente. Há ainda a possibilidade da discussão da titularidade dos direitos, a qual vincula-se à doutrina favorável à defesa de que todos os direitos possuem titularidade objetiva e subjetiva e, em última análise, todos integrariam os "direitos individuais", ainda que em primeira ordem transpassem como coletivos. [273]

Como parte desse regime jurídico é necessário elencar a força vinculante e a universalidade desses direitos. Como destacado anteriormente, os direitos fundamentais sociais laborais vinculam não somente o poder público, mas também os particulares, e esta disposição faz parte do regime jurídico dos direitos fundamentais.[274] Nesse sentido, a regulamentação legislativa deve estar de forma correspondente às normativas constitucionais. A atuação administrativa pode ser nula ou anulável se não seguir esses preceitos, e o judiciário deve atuar de forma positiva, conferindo concretude, e também negativa, de "não aplicação dos preceitos legais que não os respeitem".[275] Ainda, deve ser observado o papel da sociedade e dos particulares no respeito e na promoção destes direitos, como verdadeiros limites ao poder inerente às relações laborais. [276]

---

[270] Como decorrência desse dispositivo também é possível abstrair o princípio da proibição do retrocesso social, este será tratado no próximo capítulo.
[271] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 92.
[272] SARLET, Ingo Wolfgang. **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988.** *In:* Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Org.). São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 15-74, p. 57-61.
[273] SARLET, Ingo Wolfgang. **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988.** *In:* Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Org.). São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 15-74, p. 57-61. HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p. p. 155.
[274] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 93.
[275] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 280-282.
[276] ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006, p. 69.

Por fim, retoma-se a ideia de universalidade, destacando-se que os direitos fundamentais sociais laborais devem ser usufruídos de forma igual por todos os trabalhadores subordinados, uma vez que eles "não podem ser estudados à margem da ideia de igualdade"[277] e, assim, postula-se não somente uma aplicação universal, mas também igualitária.

Adentra-se então nos efeitos da Constitucionalização do Direito do Trabalho (d). Para tanto, utiliza-se o rol apresentado por Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, que terá aprofundamento em alguns tópicos de maior relevância para este estudo.[278]

Dessa forma, alguns efeitos podem ser vislumbrados, como a busca pelo melhor equilíbro entre os "interesses do capital e do trabalho" e, assim, com a Constituição do Trabalho firma-se o ideal de construção de uma sociedade justa, livre, solidária, democrática, que busca a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades. Dessa forma, a Constituição reconhece o valor social do trabalho (art. 1º, IV), coloca a ordem social como baseada no primado do trabalho (art. 193) e, como objetivo da República, a construção de uma sociedade justa (art. 3º, I). Por fim, relaciona todos esses elementos ao dispor nos arts. 170, *caput*; 186, IV e V e 193, que a sociedade só se construirá justa, livre, solidária e democrática se for reconhecido o valor social do trabalho e a real fruição dos direitos nele inerentes.[279]

Ainda, as regras e princípios elencados na Constituição irão atribuir parâmetros e limites de atuação para os poderes executivo, legislativo, judiciário, mas também para os sindicatos, empregadores e aos trabalhadores. Assim, estabelece-se o dever de respeito, proteção, satisfação, fiscalização, e de tutela jurisdicional das normativas constitucionais[280] e, em relação aos particulares, traça-se a eficácia horizontal das normas constitucionais, impondo-se assim, a sua efetiva projeção nas relações privadas. Ademais, como reflexo, é possível elencar a existência de um Direito Constitucional do Trabalho.[281]

Como efeito da constitucionalização, tem-se também a necessária interpretação de todas as normativas em conformidade com princípios e parâmetros constitucionais, para a valorização dos direitos fundamentais, e a aplicação do princípio da proporcionalidade. Este será utilizado

---

[277] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV. p. 201.
[278] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95-100.
[279] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95.
[280] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95. Para o aprofundamento de cada uma dessas facetas consulte: HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p. p. 38.
[281] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 98.

sob três parâmetros: quando não houver adequação entre o fim perseguido e o meio que foi utilizado; quando existirem vários meios, o escolhido deve ser o que for menos gravoso para os trabalhadores, consolidando a vedação do excesso; e o que for alcançado com alguma medida deve ser maior do que a perda com a sua adoção, a proporcionalidade em sentido estrito. Ainda, toda a interpretação constitucional deverá ser primada pelo princípio da efetividade da Constituição do Trabalho e, assim, dever-se-á respeitar o compromisso de valorização desses direitos. [282] Inclusive as normativas que faziam parte do sistema antes da Constituição devem ser adequadas para cumprirem esse ideal.[283]

Como particularidade do Direito do Trabalho, observa-se a função política de tais direitos, uma vez que há condições materiais e instrumentais para a atuação coletiva e negocial nas relações laborais. A valorização do trabalho e o emprego como fundamentos da Ordem Constitucional demonstram essa decisão política. [284]

A própria Constituição impõe a sua interpretação como uma unidade e, assim, é possível elencar a formação e o fortalecimento do princípio da unidade da Constituição do Trabalho, construindo-se, então, a necessidade de um trabalho de "otimização" para a aplicação e a efetividade ótima dos dispositivos. [285] Como elenca Luis Joseph Favoreu, há uma inversão do centro de gravidade da ordem jurídica: antes se afirmava o princípio da legalidade; hoje, primeiramente se afirma a constitucionalidade.[286]

Além disso, o Direito do Trabalho atua como participante na consolidação do Estado Social e, consequentemente, da organização econômica, jurídica e social. Por um lado, a Constituição estabelece a cláusula do Estado Social, a qual define os fins do Estado e os parâmetros para a sua política econômica e social. Por outro lado, a forma como isto será instrumentalizado transpassa como elemento essencial o Direito do Trabalho, além de que este também se consolida como a expressão do projeto de organização social.[287]

---

[282] O tema do princípio da proporcionalidade será aprofundado no próximo capítulo. ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 97.

[283] FAVOREU, Lous Joseph. La constitucionalización del derecho. **Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile.** v.12, ago de 2001, pp. 31-43, p. 42.

[284] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 96; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 346.

[285] HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991, p. 31-54.

[286] FAVOREU, Lous Joseph. La constitucionalización del derecho. **Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile.** v.12, ago de 2001, pp. 31-43, p. 42.

[287] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 97; RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derechos laborales derechos pensionários y justicia constitucional.** *In:* II Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006, p. 3.

Por fim, cabe elencar os princípios do Direito do Trabalho de primeira e segunda dimensão (e). Ressalta-se que a proposição não diz respeito a uma ideia fragmentada, e sim de dimensões desses princípios, os quais trabalham de forma conjunta e se desenvolvem como níveis normativos complementares.[288] Denota-se que as dimensões possuem abordagens diversas: a primeira diz respeito aos princípios clássicos do Direito do Trabalho; a segunda aos princípios constitucionais presentes na Constituição do Trabalho, e; a terceira se refere aos princípios internacionais.

Dessa forma, para o presente estudo, a abordagem terá o enfoque nos princípios de segunda e terceira dimensão. Em todo caso, os de primeira dimensão irão fazer parte de uma análise do princípio da progressividade e da proibição do retrocesso, os quais serão objeto do próximo capítulo. O estudo principiológico se justifica uma vez que estes traduzem a "opção ideológica e política do Direito do Trabalho"[289], e tem como uma das funções a harmonização das relações, como fundamento da democracia e de sua real consolidação.[290] Segundo Augusto Conti, os princípios impõem três dimensões: mandado de ação, de promoção e de solidariedade e, assim, complementam e formam o ordenamento jurídico laboral. [291]

Para abordagem, nesse momento cita-se os princípios elencados pela doutrina e, quando houver, o fundamento legal correspondente. Serão tratados principalmente dos princípios de segunda dimensão, uma vez que os de terceira já foram citados anteriormente, e ambos serão utilizados para a construção da proposta de controle de constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista, lei nº 13. 467/2017.[292]

Os princípios de primeira dimensão e, portanto, resultados da análise clássica do Direito do Trabalho, e principalmente da afirmação como ramo autônomo do Direito, são:

---

[288] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

[289] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 135

[290] CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 25-27.

[291] CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 29.

[292] Por questões de limitações materiais, não será feita a análise detalhada de cada princípio. Quando julgado oportuno, far-se-á referência as fundamentações que os basearam, principalmente quando da aplicação nos próximos capítulos do controle de constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista, lei nº 13. 467/2017.

- Princípio da proteção[293]; princípio do *in dubio pro operário*[294];
- Princípio da norma mais favorável[295]; princípio da condição mais benéfica[296]; princípio da continuidade da relação de emprego[297];
- Princípio da imperatividade ou derrogabilidade das normas trabalhistas[298]; princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas[299];

---

[293] CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 15-57; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, p. 20; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho.** Parte I: dogmática geral; Cimbra: Almedina, 2005, p. 489; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212. ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[294] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 24; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, p. 20; MARQUEZ, Miguel Hernainz. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 11. ed. Madrid: Instituto de Estuios Políticos, 1972. V.1, 93-94; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[295] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[296] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, p. 20; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[297] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, p. 20; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; MARQUEZ, Miguel Hernainz. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 11. ed. Madrid: Instituto de Estuios Políticos, 1972. V.1, 93-94; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[298] DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[299] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 15-57; SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999, p. 20; DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Tipografia Editora Argentina, 195, p.101-138; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212.
MARQUEZ, Miguel Hernainz. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 11. ed. Madrid: Instituto de Estuios Políticos, 1972. V.1, 93-94; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

- Princípio da inalterabilidade contratual lesiva[300]; princípio da irredutibilidade e integralidade ou intangibilidade salarial[301];
- Princípio da primazia da realidade ou contrato realidade[302]; princípio do igual salário por igual trabalho e princípio da duração razoável da jornada de trabalho[303], dentre outros.[304]

Os princípios de segunda dimensão e, portanto, resultado da constitucionalização do Direito do Trabalho, princípios efetivamente presentes na Constituição do Trabalho, são: princípio da proteção, decorrente dos art. 6º, 7º, I, II, VI, XVIII, XXII, XXIV e XVIII, 170 *caput* e VIII, 186, III e IV e 201, I e III da CRFB/1988, nesse sentido valoriza-se o trabalho na modalidade de emprego, impõe-se limites ao empregador e a necessidade de medidas de segurança no trabalho, proteção acentuada aos de vulnerabilidade acentuada, direitos de participação (negociação coletiva), etc.[305]; princípio de que o trabalho não é mercadoria,

---

[300] CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 15-57; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[301] DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; MARQUEZ, Miguel Hernainz. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 11. ed. Madrid: Instituto de Estuios Políticos, 1972. V.1, 93-94; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[302] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 15-57; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 200-212; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[303] TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Mexico. D. F: Edotoria Porrúa, 1972, p. 106-121; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 136-156.

[304] Américo Plá Rodriguez acrescenta a este rol o princípio da boa-fé, da participação na empresa e da autonomia coletiva. Augusto Conti acrescenta o princípio da estabilidade e da confiança legitima. Carlos Alberto Toselli acrescenta o princípio da Boa-fé e da não-discriminação. Maria do Rosário Palma Ramalho acrescenta o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão, princípio coletivo e de autotutela laboral. Mario De La Cueva acrescenta o princípio do trabalho como direito e dever, dignidade humana, existência digna e responsabilidade. Mario L. Deveali acrescenta a generalidade, igualdade, progressão racional, economicidade, reatividade do mundo econômico-laboral ou efetividade dos benefícios e sinceridade das leis laborais. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.24; CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008, p. 15-57; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124, p.144; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho.** Parte I: dogmática geral; Cimbra: Almedina, 2005, p. 489; DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Mexico. D. F: Edotoria Porrúa, 1972, p. 106-121; DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Tipografia Editora Argentina, 195, p.101-138.

[305] RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995, p. 79; RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 42; RAMALHO, Maria do

decorre dos art. 6º ao 11, 5º §2º, 170, 186, 193, quando se impõe a valorização social do trabalho e sua vinculação aos direitos humanos, como fundamento da ordem econômica, o atendimento a função social atrelada ao trabalho digno, e o fundamento da ordem social estabelecido no primado do trabalho[306]; princípio da dignidade humana, decorrente dos arts. 1º, III e 170 *caput*, os quais objetivam colocar a centralidade na pessoa[307]; princípio do valor social do trabalho, decorrente do art. 1º, IV, no qual se estabelece o trabalho como fundamento da República[308]; princípio da solidariedade, decorrente dos arts. 3º I e IV, 193, 186, IV, nos quais se observa o objetivo da ordem social como o bem-estar social, e a função social da propriedade vinculada ao bem-estar dos trabalhadores e, também, a remissão direta à "sociedade solidária" e ao "bem de todos"[309];

Princípio da melhora social, decorrente dos arts. 1º, 3º, 7º *caput*, 170 *caput*, 186 IV e 193, uma vez que o trabalho se associa diretamente à melhoria da condição de vida digna das pessoas, sua valorização se relaciona com o próprio desenvolvimento social[310]; princípio da igualdade, decorrente dos arts. 3º III, 5º *caput* e I, uma vez que a atuação estatal e privada deve ser no sentido da redução das desigualdades, e a todos é garantida a igualdade perante a lei e de direitos e obrigações[311]; princípio da não discriminação, decorrente do princípio da igualdade, mas também dos arts. 3º IV, 5º VIII, XLI, 7º XX, XXX, XXXI, XXXII, construiu-se efetivamente uma cláusula geral de não discriminação[312]; princípio da função social da propriedade e empresa, decorrente dos arts. 5º XXIII, 170 *caput*, III, VII, VIII, assim o direito de propriedade e a atividade econômica devem atender não somente ao lucro, mas possuem uma função social diretamente relacionada à valorização do trabalho; princípio da função social

Rosário Palma. **Direito do Trabalho.** Parte I: dogmática geral; Cimbra: Almedina, 2005, p. 49; NEGREIROS, Tereza. **Teoria do contrato: novos paradigmas.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 461- 463.

[306] GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2014, p. 59; NEUMANN, Franz. **Il diritto del lavoro fra democrazia e dittadura.** Bolonha: Il Mulino, 1983, p. 397; CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del indivíduo.** Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012, p. 73.

[307] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 157; SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

[308] BOTIJA, Eugenio Perez. **Curso de derecho del trabajo.** Madrid: Editorial Tecnos, 1948, p. 22.

[309] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

[310] COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos.** São Paulo: Saraiva, 2013, p. 49.

[311] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 427-430.

[312] Ressalva-se as possibilidades de discriminação positiva, como as cotas para pessoas com deficiência, art. 37, VIII da CRFB/1988, dentre outros. FUMAGALI, Andrea. **Bioeconomía y capitalismo cognitivo.** Madrid: Traficantes de Sueños, 2010, p. 27.

do contrato, decorrente dos arts. 170 III, 186, III e IV atuando como instrumento para a concretização dos princípios e fundamentos da República[313];

Princípio da vedação do retrocesso social ou estabilidade, decorrente dos arts. 7º VI, 60§4º IV e 114 § 2º, assim ele materializa a noção de progressividade dos direitos e da proibição de alteração sem compensação devida[314]; princípio da progressividade decorre dos arts. 3º, 7º *caput* e 170, este deve ser entendido no sentido de números de direitos, trabalhadores, extensão dos direitos e garantias[315]; princípio da suficiência e proporcionalidade da remuneração, decorrente do art. 7º, V e VI, aponta-se que a remuneração deve atender as necessidades vitais básicas de cada trabalhador[316]; princípio da irredutibilidade salarial, decorrente do art. 7º, VI, somente é autorizado no caso de convenção ou acordo coletivo, traduz efetivamente o "direito à segurança econômica"[317]; princípio da segurança no emprego e no trabalho, decorre dos arts. 7º I, XXII, XXVIII, 200 VIII, 225, nos quais extrai-se o entendimento de que a segurança no emprego é a materialização do reconhecimento do valor social do trabalho e de sua dimensão humana[318]; princípio da duração razoável da jornada de trabalho, decorrente dos arts. 6º, 7º XIV, XVII, XIII que, em esferas como o lazer, o repouso semanal e a limitação aos turnos ininterruptos de revezamento impõem a valorização e a necessidade da limitação da jornada; princípio da atuação coletiva, decorrente dos arts. 5º XVI, XVII, XX, 7º, XXVI, 8º, I, III e 9º, assim promovem, de forma estrutural, a liberdade de associação, liberdade sindical, autonomia sindical, liberdade de reunião, representatividade ampla, inafastabilidade da tutela sindical ou intervenção dos sindicatos na negociação coletiva, autonomia coletiva, adequação setorial negociada, autotutela coletiva, participação, garantia dos dirigentes sindicais e a primazia do coletivo. [319]

---

[313] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 163.

[314] Este princípio será aprofundado no próximo capítulo. REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

[315] Este princípio será aprofundado no próximo capítulo. ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 164; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124.

[316] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 165.

[317] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 165.

[318] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 166.

[319] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 166; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho.** Lisboa: Almedina, 2000, p. 991.

Os princípios de terceira dimensão, citados no tópico anterior, estão pautados na globalização e na internacionalização do Direito do Trabalho e, portanto, são princípios estabelecidos em fontes "regionais, internacionais e globais"[320] do Direito Laboral. Tais princípios são incorporados ao Ordenamento Constitucional Brasileiro por força do art. 5º § 2º, uma vez que os direitos e as garantias expressos na Constituição não excluem outros que sejam decorrentes de princípios constitucionais expressos ou implícitos e também do bloco de constitucionalidade.[321]

Dessa forma, observa-se que as três dimensões possuem uma inter-relação que forma, de maneira segura, um Direito Principiológico do Trabalho, fundado sobre quatro perspectivas: de construção histórica dos direitos, as formulações doutrinárias, as decisões do legislador originário na escolha da proteção nacional, as proteções internacionais que também são incorporadas pelo ordenamento brasileiro.

Neste tópico, tratou-se sobre os temas da Constituição e as características da Ordem Jurídica Constitucionalizada, da Constituição do Trabalho, dos direitos fundamentais trabalhistas, a sua multifuncionalidade e o seu regime jurídico, dos efeitos da Constitucionalização do Direito do Trabalho e, por fim, dos princípios do Direito do Trabalho de primeira, segunda e terceira dimensão. Todos esses elementos se mostram decisivos para o entendimento atual da Constituição do Trabalho do Brasil e, assim, traçar um parâmetro para o controle de constitucionalidade, atrelado ao de convencionalidade, objeto do próximo capítulo.

---

[320] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 167.

[321] FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional.** Madri: Civitas, 1991, p. 20.

CAPÍTULO II - OS CONTROLES DE CONVENCIONALIDADE E DE CONSTITUCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO

Como materializar a compatibilidade entre a teoria de proteção e de valorização da laboral com a legislação ordinária e muitas vezes a constitucional?

Para a formação de um sistema coeso e fundado na construção de um Direito Social integrado, faz-se necessário que todas as normas que incidem e formam um ordenamento jurídico possuam um equilíbrio. Os controles de convencionalidade e constitucionalidade vêm como um filtro das ações de todos os poderes e dos particulares, tanto antes do agir, como posteriormente infiltrados no ordenamento. O objetivo central desse trabalho é verificar a compatibilidade da Reforma Trabalhista de 2017 com a Constituição e as convenções internacionais das quais o Brasil é signatário e, para tanto, é necessário demonstrar quais os parâmetros a fundam e serão utilizados.

Aborda-se o tema específico dessa parte do estudo ao adentrar-se no controle de constitucionalidade em matéria de Direito do Trabalho, sua aplicação e dificuldades na realidade brasileira e, posteriormente, o controle de convencionalidade em matéria de Direito do Trabalho, com o enfoque em casos da vivência jurídica brasileira.

Para o estudo do controle de convencionalidade em matéria de Direito do Trabalho subdivide-se a presente pesquisa em três tópicos: o estudo da hierarquia dos instrumentos internacionais; o controle de convencionalidade; e exemplos da experiência brasileira de aplicação (ou não) do controle de convencionalidade.

Para o estudo do controle de constitucionalidade em matéria de Direito do Trabalho subdivide-se o tópico em: o estudo da hierarquia das normas e a particularidade da matéria laboral; o bloco de constitucionalidade e o bloco de laboratividade; o controle de constitucionalidade em matéria laboral, e; exemplos da experiência brasileira de aplicação do controle de constitucionalidade.

Ao fim, em um diálogo entre os dois controles estabelecer-se-á os parâmetros para a aplicação dos princípios da proibição do retrocesso social, progressividade de direitos e da norma mais favorável, e consolidar as posições tomadas no presente trabalho, para ao fim deste, realizar o controle de constitucionalidade e convencionalidade.

2.1 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO

Como demonstrado anteriormente, a importância dos tratados, pactos, convenções para o Direito Laboral é crucial quando se pensa no desenvolvimento e na construção desses direitos. Entretanto, diante das diversas ameaças de descumprimento, ou nunca realização dos objetivos internacionalmente reconhecidos, construiu-se a teoria do controle de convencionalidade.

Esta significa buscar a "compatibilidade vertical das normas do direito interno com as convenções internacionais de direitos humanos em vigor no país"[322]. Mas não somente no âmbito legislativo, este influi reflexos no judiciário, impondo uma técnica judicial que busca essa compatibilização.[323]

Diante dos riscos que a legislação protetiva laboral vem enfrentando, e que terá por objeto neste trabalho a Lei nº 13. 467/2017, o estudo da compatibilidade se demonstra essencial, como ressaltado, principalmente pelo fato de o Brasil ter ratificado tais instrumentos internacionais e ser um dos países-membros da OIT, desde o início. Traça-se, então, um panorama geral do atual estágio do controle de convencionalidade no Brasil.

O tema adentrou à normativa brasileira com a Constituição Federal de 1988, inicialmente apenas pela via de defesa e, posteriormente, a Emenda Constitucional 45/2004 possibilitou também a via concentrada e abstrata.[324] Entretanto, ainda há diversas dificuldades para a aplicação desse sistema, desde a posição em que os instrumentos internacionais se encontram no ordenamento, até a sua efetivação material quando o judiciário se encontra diante de casos concretos desta aplicação.

Para o estudo do controle de convencionalidade em matéria de Direito do Trabalho, subdivide-se a presente pesquisa em três tópicos: a. o estudo da hierarquia dos instrumentos internacionais; b. o controle de convencionalidade; c. exemplos da experiência brasileira de aplicação (ou não) do controle de convencionalidade.

Em um primeiro momento, adentra-se no estudo da hierarquia dos instrumentos internacionais (a), ou seja, quando eles são incorporados ao ordenamento dos países, com o

---

[322] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 24.
[323] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 24.
[324] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 24.

enfoque no Brasil, em que patamar legal eles se posicionam e, assim, que efeitos ocasionam as normativas que os cercam. Elenca-se, nesse estudo, as quatro principais teorias que tratam sobre essa receptividade nos ordenamentos: (a.1) legal; (a.2) supralegal; (a.3) constitucional; (a.4) supraconstitucional. Todas as teorias apresentam interpretações diferentes para os dispositivos constitucionais do art. 5º, § 2º e § 3º e, consequentemente, com resultados diversos no caso da sua aplicação.

Entender que a receptividade dos instrumentos internacionais alcança o parâmetro legal (a.1), significa que os tratados, pactos e convenções, ao adentrarem no ordenamento pátrio, possuem a mesma hierarquia que as legislações ordinárias. Apesar dessa posição já ter prevalecido no Supremo Tribunal Federal, entre 1970 e 1980, ela foi superada no Recurso Extraordinário nº 80.004-SE.[325] Atualmente, representa a posição minoritária na doutrina e na jurisprudência brasileira.

Essa teoria se sustenta sobre o argumento, já referenciado nesse trabalho, da afirmação da soberania estatal e, também, do risco que a recepção de instrumentos internacionais, sem um processo rigoroso, pode ocasionar, como o de aprovação das emendas constitucionais. Como afirma Maurício Andreiuolo Rodrigues, o art. 5º, §2º da CRFB/1988 deveria ser aplicado de forma restrita, e os instrumentos internacionais apenas restariam para reforçar os direitos fundamentais, ou assimilar princípios.[326] Esta posição ainda alcança reflexos maiores: no caso de tratados, pactos ou convenções que fossem contrários a algum dispositivo constitucional, esses não seriam recepcionados e, sim, seriam tratados como se inconstitucionais fossem. Inclusive, o entendimento do que seria o "contrário" pode ser vislumbrado sob um aspecto mais restritivo, somente o que fosse expressamente diverso do elencado a nível constitucional, mas também sob um aspecto ampliativo, entendendo que uma disposição que ampliasse direitos fundamentais também não seria recepcionada.

Manoel Gonçalves Ferreira Filho afirma que o caráter de legalidade deve ser aplicado a todos os tratados internacionais e, assim, o disposto no art. 5º, § 2º da CRFB/1988 teria somente um "caráter declarativo" dos direitos previstos nos instrumentos internacionais e que, de alguma forma, já estariam presentes na Constituição. Por outro lado, o autor diferencia dos direitos

---

[325] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 80.004-SE**. Tribunal Pleno. Relator Min. Xavier de Albuquerque. Julgamento em 01/06/1977. Publicado em 29/12/1977.

[326] RODRIGUES, Maurício Andreiuolo. Os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos e a Constituição. In: TORRES, Ricardo Lobo (Org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 157-195; FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 125; MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 360.

convencionais, estes que seriam incorporados ao patamar de legalidade, mas que poderiam sofrer um controle de constitucionalidade, a fim de verificar a sua compatibilidade com o ordenamento pátrio.[327]

Ao realizar-se a interpretação disposta no art. 5º, §3º da CRFB/1988, o qual impõe um rito de aprovações similar ao das emendas constitucionais, afirma-se que os instrumentos internacionais que seguirem este rito poderiam ter hierarquia constitucional e, assim, seriam postos no ordenamento como direitos fundamentais.[328] Entretanto, Alexandre de Moraes impõe a ressalva de que estes poderiam sofrer o controle de constitucionalidade, uma vez que eles equivaleriam a emendas constitucionais.[329]

Ainda, a doutrina que defende a legalidade utiliza de outros dois argumentos eminentemente processuais: a possibilidade do Supremo Tribunal Federal declarar a inconstitucionalidade de um tratado (art. 102, III, "b" da CRFB/1988) e, também, a possibilidade de julgamento pelo Superior Tribunal de Justiça, quando houver decisão contrária a tratado (art. 105, III, "a" da CRFB/1988).

Segundo esses autores, as duas possibilidades elencadas permitiriam o entendimento implícito da hierarquia legal de todos os tratados.[330] Assim, por força do art.102, III, "b", da CRFB/1988, e a possibilidade de inconstitucionalidade de tratados, haveria a necessidade da denúncia daquele ao órgão internacional correspondente.[331] Entretanto, este ato de "voltar atrás" não se daria de forma imediata, sendo possível uma responsabilização do Brasil no descumprimento do dispositivo internacional.[332] Para este caso, o Judiciário iria modular os efeitos da inconstitucionalidade para equilibrar os interesses e evitar uma responsabilização internacional. [333]

---

[327] FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 125.

[328] FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 125; MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 360.

[329] MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 360.

[330] Para o maior aprofundamento do tema consulte: GUSSOLI, Felipe Klein. **Impactos Dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no Direito Administrativo Brasileiro.** Dissertação de Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. 320p. 2018, p. 29.

[331] MELLO, Celso D. Duvivier de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público.** 15. ed. v. I. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 132

[332] COUTO, Estevão Ferreira. **A Relação entre o Interno e o Internacional: concepções cambiantes de soberania, doutrina e jurisprudência dos tribunais superiores no Brasil.** Dissertação de mestrado. Ciências políticas e Relações Internacionais. Universidade de Brasília, 2001, p. 50-64.

[333] Ressalta-se que o Judiciário poderia atuar enquanto não houvesse uma decisão definitiva, por meio da modulação de efeitos. Entretanto, como se estudará no caso da Convenção 158 da OIT, tramita desde 1997 a Ação Direta de Inconstitucionalidade que julgará seus efeitos, e do decreto que retirou sua aplicação, no âmbito

Importante ressaltar que este entendimento não trata de forma diferenciada os instrumentos que dizem respeito a direitos humanos, uma vez que os argumentos dispostos nos arts. 102, III, b; e do art. 105, III da CRFB/1988 não vislumbram uma interpretação sistemática em conjunto com a cláusula de abertura do art. 5º, § 2º e, também, a norma que estabelece a prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais, como se observa do art. 4º, II da CRFB/1988.

Não há como compatibilizar o sistema estruturado de proteção e valorização dos instrumentos internacionais sobre direitos humanos, com a imposição da força legal destes, principalmente quando se observa a historicidade e conquista dos direitos laborais, a necessidade da retomada dos sentidos elementares do Direito do Trabalho[334], o rompimento preconizado pela teoria de Direitos Humanos da noção de soberania absoluta[335] e a vocação expansionista do Direito Laboral.[336]

Em um segundo momento, tem-se a teoria que afirma a supralegalidade dos instrumentos internacionais (a.2), a qual elenca que os instrumentos internacionais estão acima da legislação ordinária, mas a baixo da Constituição.[337] Essa é a posição atual do Supremo Tribunal Federal e se deu em contraponto à teoria da legalidade.[338] A discussão versava sobre a possibilidade da prisão civil por dívida (proibida pelo art. 7.7 do Pacto de São José da Costa Rica), no caso específico do depositário infiel, a qual era permitida pela interpretação do art. 5º, LXVII e dos §§ 1º, 2º e 3º da CRFB/1988. Assim, havia uma incompatibilidade entre o dispositivo constitucional e o referido pacto. A controvérsia foi resolvida mudando o entendimento da legalidade dos tratados, prevalecendo então o entendimento proposto pelo Min. Gilmar Mendes, da hierarquia supralegal aos tratados de direitos humanos.[339]

O principal fundamento está na EC nº 45/2004, que incorporou o art. 5º, §3º na CRFB/1988. Segundo este dispositivo, os tratados de direitos humanos ratificados **após** 2004,

judiciário. BRASIL, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625.** Protocolo em 19/06/1997. Relator Atual: Min. Maurício Corrêa.

334 ROUAST, André; DÜRAND, Paul. **Précis de Législation Industrielle**, París: Dalloz. 3. ed. 1948, p.72; LIMA, Javert de Sousa. Princípios peculiares do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.** v.2, 1950. p.113-122.

335 HENKIN, Louis. **The internationalization of human rights.** 3 ed. Minnesota: West Publishing, 1993, p. 7-9.

336 NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

337 MAZZUOLI, Valerio; GOMES, Luiz Flávio. Tratados internacionais: valor legal, supralegal, constitucional ou supraconstitucional? **Revista de Direito**, v. 12, n. 15, p. 7-20, 2009, p. 19.

338 BRASIL, **Recurso Extraordinário nº 466.343/SP**. Julgamento: 3 de Dezembro de 2008. Relator Min. Cezar Peluso.

339 BRASIL, **Recurso Extraordinário nº 466.343/SP**. Julgamento: 3 de Dezembro de 2008. Relator Min. Cezar Peluso.

passariam pelas duas Casas do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros e, assim, seriam equivalentes às emendas constitucionais. A dúvida surgiu sobre os tratados de direitos humanos que já haviam sido incorporados por outro rito: a eles restaria a legalidade? A solução foi postular a supralegalidade destes.[340]

Assim, os tratados incorporados pelo procedimento do art. 5º, §3º, com o rito mais complexo, tem *status* de norma constitucional, equivalendo-se a emendas, enquanto os tratados de direitos humanos incorporados anteriormente ou de forma tradicional têm hierarquia supralegal.[341] Os tratados internacionais de outras matérias mantiveram a hierarquia legal, entretanto, inicia-se uma tendência para a modificação desta determinação.[342] Determinou-se assim o "efeito paralisante" da Constituição, tal disposição se justificou para que não fosse necessário reconhecer a constituição como nível abaixo do tratado.[343]

Há críticas sobre essa decisão da Suprema Corte, pautadas principalmente pelo fato de não considerar a cláusula aberta do catálogo de direitos fundamentais prevista no art. 5º §2º da CRFB/1988, como já aventado.[344] Além disso, Luiz Flávio Gomes e Valerio de Oliveira Mazzuoli expõem o estranhamento em se atribuir regimes diferenciados a normas internacionais que possuem o mesmo objetivo, de proteção à pessoa humana.[345] Além disso, critica-se o suposto "efeito paralisante", uma vez que quando uma regra é incompatível com uma de maior hierarquia, deve-se invalidá-la, inexistindo o desenvolvimento doutrinário de uma terceira via, entre a constitucionalidade e a inconstitucionalidade.[346]

Ademais, os Tribunais seguem o precedente firmado pelo STF, prevalecendo o entendimento de que os tratados de direitos humanos (estendido às convenções e aos pactos)

---

[340] MENDES, Gilmar Ferreira. A supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e a prisão civil do depositário infiel no Brasil. In: BOGDANDY, Armin Von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (Coord.). **Direitos humanos, democracia e integração jurídica**: avançando no diálogo constitucional e regional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 227-229

[341] RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 396-397

[342] André de Ramos Carvalho critica essa tendência e aponta que por força do art. 27 da Convenção de Viena de 1969, esta teorização está afastada, uma vez que o dispositivo convencional ratificado pelo Brasil indica que não é possível utilizar razões de direito interno para afastar tratados. RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 386.

[343] GUSSOLI, Felipe Klein. **Impactos Dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no Direito Administrativo Brasileiro.** Dissertação de Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. 320p. 2018, p. 32.

[344] MALISKA, Marcos Augusto. Constituição e cooperação normativa no plano internacional: reflexões sobre o voto do Ministro Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário n. 466.343-1. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p. 113-124, jul./dez. 2008. p. 115

[345] GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito supraconstitucional**: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 89

[346] MALISKA, Marcos Augusto. Constituição e cooperação normativa no plano internacional: reflexões sobre o voto do Ministro Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário n. 466.343-1. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p. 113-124, jul./dez. 2008, p. 119

incorporados antes de 2004 estão em patamar supralegal no ordenamento. Destarte, os instrumentos incorporados após 2005, ou seja, na forma do art. 5º, §3º da CRFB/1988, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 6.949/2009), são equiparados a emendas constitucionais. Inobstante, essa consolidação do entendimento não refletiu de forma constante na doutrina, que apresenta posições diversas.[347]

A terceira teoria é a que atribui o caráter constitucional (a.3) aos instrumentos internacionais. Essa corrente é a que possui mais adeptos e está fundada principalmente no art. 5º, §2º da CRFB/1988 com as alterações realizadas pela EC nº 45/2004. Assim, os tratados, pactos e convenções internacionais teriam hierarquia constitucional, devido cláusula a de aberta desses dispositivos.[348] Assim, os direitos consagrados pelos dispositivos internacionais são incorporados ao ordenamento constitucional nacional.[349] O amparo para o argumento da constitucionalização estaria na cláusula de abertura do art. 5º § 2º da CRFB/1988, mesmo que a incorporação não tenha sido realizada pelo procedimento do art. 5º § 3º.[350]

---

[347] MELO, Juliane Andréa de Mendes Hey; BONATO, Ariadne da Silveira. Cláusula de abertura dos direitos fundamentais e status hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, a. 5, n. 9, p. 274-305, jan./jun. 2017. p. 303

[348] GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito supraconstitucional**: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 103.

[349] Ressalta-se alguns autores que coadunam com essa posição: PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 118; RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 401; PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. Teoria geral e crítica do Direito Constitucional e Internacional dos Direitos Humanos. In: PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; DIMOULIS, Dimitri (Coord.). **Direito Constitucional e Internacional dos Direitos Humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. op. 25-48; HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Curitiba, 2014. 604 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Curitiba, 2014, p. 339; GALINDO, George Rodrigo Bandeira. O §3º do art. 5º da Constituição Federal: um retrocesso para a proteção internacional dos direitos humanos no Brasil. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, Fortaleza, v. 6, n. 6, p. 121-131, 2005, p. 127; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 900; MOREIRA, Thiago Oliveira. **A aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos pela jurisdição brasileira.** Natal: EDUFRN, 2015, p. 168; SARLET, Ingo Wolfgang. Considerações a respeito das relações entre a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais de direitos humanos. **Espaço jurídico**, Joaçaba, v. 12, n.2, p. 325-344, jul./dez. 2011, p. 342-343; TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. I. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003, p. 513; LAFER, Celso. **A Internacionalização dos Direitos Humanos**: constituição, racismo e relações internacionais. Barueri: Manole, 2005, p. 16-17; FACHIN, Luiz Edson. Notas para um ensaio sobre a posição jurídica dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil após a reforma constitucional. In: PRONER, Carol; CORREAS, Oscar (Coord.). **Teoria crítica dos direitos humanos**: *in memoriam* Joaquín Herrera Flores. Belo Horizonte: Fórum, 2011, pp. 153-163; GOMES, Eduardo Biacchi. Controle de convencionalidade nos processos de integração - democracia e Mercosul (a construção de uma tese). **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, a. 13, n. 52, p. 231-245, abr./jun. 2013. p. 235.

[350] PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 109; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 30.

Entretanto, com a posição de supralegalidade dos tratados, formou-se duas aplicabilidades diferentes para os tratados incorporados antes ou depois da EC nº 45/2004. Então, como reconhecer a constitucionalidade de todos os tratados de direitos humanos diante dessa normativa?

O equilíbrio dar-se-á por meio da proposição da constitucionalidade material para instrumentos incorporados anteriormente à EC nº 45/2004 ou que após ela foram incorporados por maioria simples. Por outro lado, é possível reconhecer a constitucionalidade material e formal dos tratados, pactos e convenções que foram aprovados pelo rito previsto no art. 5º § 3º da CRFB/1988, qual seja, o quórum de 3/5 em dois turnos em cada casa do Congresso Nacional.[351]

Flávia Piovesan defende que o regime de incorporação previsto na Constituição tem como objetivo apenas formalizar os tratados ratificados, e assim, possibilitando uma "constitucionalização formal dos tratados de direitos humanos no âmbito jurídico interno".[352] Esse argumento trabalha perfeitamente com a lógica de incorporação dos tratados, pactos e convenções que tratem de direitos humanos como direitos fundamentais, presente no art. 5º, §2º da CRFB/1988 e, assim, em conformidade com a teoria da recepção desses instrumentos adotada no Brasil.[353] Reforça-se o argumento de que o §3º é apenas um requisito formal para a incorporação dos tratados.[354]

Inclusive, a recepção dos instrumentos internacionais como emendas constitucionais pode trazer alguns reflexos: seria possível reformar a própria Constituição quando a norma prevista no tratado for mais benéfica e, ainda, seria uma barreira para a denúncia do tratado, pacto, ou convenção, uma vez que estes estariam protegidos pelas cláusulas pétreas, como afirmam Lilian Balmant Emerique e Sidney Guerra.[355]

Essa posição é contestada por alguns autores, os quais afirmam que a impossibilidade de renúncia do instrumento internacional existe para qualquer uma das formas de

---

[351] Para o aprofundamento sobre o tema, consulte: GUSSOLI, Felipe Klein. **Impactos Dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no Direito Administrativo Brasileiro.** Dissertação de Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. 320p. 2018, p. 40.

[352] PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 138.

[353] SCHIER, Paulo Ricardo**. Hierarquia Constitucional dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos e EC 45 – tese em favor da incidência do *tempus regit actum***. *In:* CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 14., 2006, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006. Disponível em: <www.conpedi.org/manaus/arquivos/Anais/Paulo%20Ricardo%20Schier.pdf>. Acesso em 10 de set. de 2018.

[354] PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 139

[355] EMERIQUE, Lilian Balmant; GUERRA, Sidney. A incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos na ordem jurídica brasileira. **Revista Jurídica**, Brasília, v. 10, n. 90, p.1-34, abr./maio, 2008. p. 24.

incorporação.[356] Para eles, só haveriam diferenças nas consequências internas, assim, instrumentos materialmente constitucionais não ensejariam em crime de responsabilidade para o Presidente, conforme o art. 85, *caput* e inciso III, porque o tratado não integrou formalmente a Constituição. Diferente dos instrumentos de direitos humanos materialmente e formalmente constitucionais, que no caso de descumprimento resultariam em tentativa de abolir cláusulas pétreas pertencentes à noção de bloco de constitucionalidade.[357] Por outro lado, André de Carvalho Ramos não admite a possibilidade da denúncia de tais instrumentos, pois estariam vedadas pelo princípio da proibição do retrocesso[358], faria parte do sistema adotado de bloco de constitucionalidade essa abertura para novas normas, e estas estariam protegidas pelo sistema que norteia os direitos fundamentais[359], principalmente pela carga principiológica.

Dessa forma, a adoção da posição da constitucionalidade dos instrumentos internacionais requer a interpretação extensiva e dialógica entre os dispositivos da própria Constituição.

Por fim, aborda-se a corrente que defende a supraconstitucialidade (a.4) dos tratados, pactos e convenções internacionais e, assim, estes estariam acima da Constituição. Como se observa, esta é a teoria que traz uma maior valorização do Direito Internacional dos Direitos Humanos em geral e, também, com o enfoque no Direito Laboral.

Destaca-se que nas cortes internacionais, com o enfoque na Corte Interamericana de Direitos Humanos, esta corrente é majoritária.[360] Sob o argumento de que mesmo algumas normativas sendo constitucionais, em suas realidades, elas se demonstram inconvencionais, e por isso devem ser afastadas.[361]

Ressalta-se a posição de Canotilho à favor da supraconstitucionalidade, apontando que o Direito Internacional colocar-se-ia acima da Constituição, pelo menos naquilo que considera-se *jus cogens*.[362]

---

[356] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 922-923.
[357] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 922-923.
[358] RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 401
[359] MOREIRA, Thiago Oliveira. **A aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos pela jurisdição brasileira.** Natal: EDUFRN, 2015, p. 167
[360] Observação feita por Jaime Orlando Santofimio Gamboa. SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia, p. 255-256.
[361] SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia, p. 255-256.
[362] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Neoconstitucionalismo e o Estado de Direito. **Jornal Trabalhista Consulex.** Brasília, nº 297, 31, mai. 2009. Entrevista.

Por outro lado, a própria Constituição brasileira afasta esse entendimento, uma vez que estipula preceitos sobre o controle de constitucionalidade dos tratados, conforme o art. 102, III, "b", e também todo o processo legislativo de incorporação, disposto no art. 49, I e 84, IV.[363] Além disso, para Gilmar Mendes, os tratados são muito "vagos"; impor uma superioridade Constitucional poderia colocar em risco a posição da Constituição no topo da pirâmide.[364] Por outro lado, Ingo Wolfgang Sarlet defende que a utilização de um critério hermenêutico supriria e possibilitaria a incorporação sem prejuízos.[365]

Novamente, revisita-se a argumentação sobre o princípio da supremacia constitucional, o qual, apesar de prevalecer atualmente, pode ser contrariado devido à necessária atenção à construção dos direitos humanos dos trabalhadores, e a progressividade dos direitos humanos em geral, fatos que justificariam a supraconstitucionalidade.[366]

Ressalta-se também que os Estados, antes de incorporarem os tratados, pactos e convenções em seus ordenamentos, realizam a escolha da ratificação, ou seja, há um ato voluntário que enseja consequências.[367] No mesmo sentido, tem-se a Convenção de Viena, que reconhece a primazia do Direito Internacional, em seu art. 27[368], e também a exclusão da possibilidade da invocação de Direito Interno para a não realização de obrigações internacionais, em conformidade com o art. 26 e 27.

De outro vértice, temos a Constituição Brasileira. É possível, por meio de uma interpretação extensiva, permitir a incorporação da teoria da supraconstitucionalidade, por meio da determinação da primazia dos direitos humanos, prevista no art. 4º, II, e novamente pela cláusula de abertura do art. 5º§2º. Principalmente, o que se pretende com esta teoria é a formação do já citado Direito Interacional Social, que tem como característica essencial a

---

[363] SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia, p. 255-256.

[364] MENDES, Gilmar Ferreira. A supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e a prisão civil do depositário infiel no Brasil. In: BOGDANDY, Armin Von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (Coord.). **Direitos humanos, democracia e integração jurídica**: avançando no diálogo constitucional e regional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. pp. 221-253, p. 224).

[365] Segundo o autor "eventuais distorções [...]haverão de ser superados, com sensibilidade, pela aplicação das cabíveis diretrizeshermenêuticas, como é o caso dos critérios da concordância prática, ponderação e proporcionalidade". SARLET, Ingo Wolfgang. Considerações a respeito das relações entre a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais de direitos humanos. **Espaço jurídico**, Joaçaba, v. 12, n.2, p. 325-344, jul./dez. 2011, p. 339.

[366] MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. O §2º do art. 5º da Constituição Federal. In: TORRES, Ricardo Lobo (Org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. pp. 1-33, p. 25.

[367] SILVA, Caíque Tomaz Leite; OLIVEIRA, Carlos Eduardo Sindona de. O décimo aniversário da emenda 45 e a posição hierárquica dos tratados de direitos humanos. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.11, n. 1, p.137-162, jan./abr. 2016, p. 142-143.

[368] TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do Direito Internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006, p. 44.

conjugação dos esforços para o alcance da progressividade dos direitos. O caso da prisão por dívida, elencada anteriormente, também pode ser vislumbrada sob essa teoria, uma vez que o Pacto de São José da Costa Rica prevaleceu sob a normativa constitucional.[369]

Dessa forma, observou-se várias teorias que tratam sobre a incorporação dos instrumentos internacionais, cada qual com sua justificativa. Ademais, prevalece hoje o entendimento pela constitucionalidade dos pactos, tratados e convenções que forem ratificados sob o rito do art. 5º §3º, e pela supralegalidade quando incorporados anteriormente a EC nº 45/2004, ou seja, incorporados por um sistema menos rígido que o anterior.

Apesar dessas diferenciações, o controle de convencionalidade terá quase o mesmo resultado: se os tratados forem entendidos como supralegais, ainda estarão superiores às legislações ordinárias, e se tiverem conflito com a constituição, supera-se com a análise principiológica, com o enfoque no princípio da proibição do retrocesso social, da progressividade e da norma mais favorável. Caso sejam incorporados como emendas constitucionais, o processo de controle de convencionalidade irá se misturar com o controle de constitucionalidade.

Estuda-se então o controle de convencionalidade (b) como um dos principais mecanismos de efetivação do Direito Internacional Laboral, ao lado do controle de constitucionalidade.[370] Este controle corresponde à verificação da compatibilidade das leis e atos do Poder Público internos dos países, com os tratados internacionais incorporados.[371]

Essa concepção pode ser ampliada aos "costumes internacionais, princípios gerais de direito, atos unilaterais, resoluções vinculantes de organizações internacionais"[372]. Entretanto, predomina o entendimento de que o filtro convencional são os pactos, tratados e convenções ratificadas.[373]

Assim, após a incorporação de um instrumento internacional ao ordenamento interno, as normas nele dispostas poderão somar, complementar, ou contrariar as da legislação do

---

[369] GALINDO, George Rodrigo Bandeira. **Tratados Internacionais de Direitos Humanos e Constituição Brasileira.** Belo Horizonte: Del Rey, 2002. p. 319-321; PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto de. **Manual de Direito Internacional Público**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1993, p. 118

[370] FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. El control difuso de convencionalidad en el Estado Constitucional. In: FIX-ZAMUDIO, Héctor; VALADÉS, Diego (Coord.). **Formación y perspectiva del Estado mexicano**. Ciudad de Mexico: El Colegio Nacional-UNAM, 2010. p. 159

[371] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009, p. 114; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 148

[372] RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 405

[373] RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 405

país.[374] No caso da incompatibilidade dos institutos, prevalecerá a normativa mais favorável e que traga a maior progressividade dos direitos[375] e, para tanto, materializa-se o controle de convencionalidade.[376]

Efetivamente, o controle de convencionalidade "seria o método a impedir o Parlamento local de adotar uma lei que viole (mesmo que abstratamente) direitos humanos previstos em tratados internacionais já ratificados pelo Estado".[377] Ou seja, para Valerio de Oliveira Mazzuoli, este representaria efetivamente uma "técnica legislativa", a qual o Parlamento sempre teria em mente a luz dos tratados, pactos e convenções ratificadas, evitando-se, assim, uma responsabilização internacional do Estado, por um ato legislativo. [378] Ressalta-se que, para alguns autores, esse confronto pode se dar inclusive por normas constitucionais do Poder Constituinte originário.[379] Dessa forma, todo o ordenamento jurídico é afetado e deve se adaptar quando um tratado, pacto ou convenção for incorporado[380], sendo, portanto, parâmetro vertical de controle das normativas.[381]

Ademais, retoma-se a Convenção de Viena, no art. 27, a qual determina que as normas internacionais de direitos humanos prevaleçam sobre as normativas internas. Esta vigente no Brasil, e somente se compatibiliza se, independente da hierarquia, a norma mais favorável à proteção, garantia e progressão dos Direitos Humanos prevalecer.[382]

---

374 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 167.

375 REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao direito internacional do trabalho: reserva implícita ao retrocesso sócio-jurídico do trabalhador nas Convenções a Organização internacional do Trabalho.** Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2007, p.40.

376 SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia, p. 371

377 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 77.

378 CARVALHO RAMOS, André de. Responsabilidade Internacional por violação de Direitos Humanos: seus elementos, a reparação devida e sanções possíveis: teoria e prática do direito internacional. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 169-170

379 RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 104, p. 241-286, jan./dez. 2009. p. 259

380 SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia, p. 26-29)

381 ALCALÁ, Humberto Nogueira. Los desafíos del control de convencionalidad del *corpus iuris* interamericano para los tribunales nacionales, y su diferenciación con el control de constitucionalidad. **Revista de Derecho Político**, n. 93, p. 321-381, maio/ago. 2015, p. 337.

382 LEAL, Mônia Clarissa; ALVES, Felipe Dalenogare. O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-deobra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Conta.**Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v. 4, n.1, p. 109-129, jan./abr. 2017. p. 111.

Segundo André de Carvalho Ramos, há duas formas de estabelecimento desse controle: unilateral ou por meio de mecanismos coletivos. Primeiramente, a forma unilateral é realizada pelos demais Estados que participam da sociedade internacional[383], mas sofre críticas, pois estabelece um *judex in causa sua*, ou seja, por permitir que os Estados "julguem a sua própria causa".[384] Em um segundo momento, tem-se o controle realizado por mecanismos coletivos e, assim, prevalece, segundo Valerio de Oliveira Mazzuoli, procedimentos imparciais e o devido processo legal, para a culminação da responsabilidade do Estado.[385] Um exemplo dessa utilização é o reconhecimento pelo Brasil da jurisdição obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos, a qual passou a "ser o intérprete definitivo de direitos constantes da Convenção Americana de Direitos Humanos".[386]

Valério de Oliveira Mazzuoli propõe ainda a possibilidade de qualquer juiz ou tribunal interno realizar o controle de convencionalidade pela via difusa, seja qual for o grau de jurisdição.[387] Dessa forma, o controle pode ser feito pelos tribunais internacionais (ou supranacionais), mas também pelos tribunais internos.[388]

O enfoque do trabalho não é restringir a presente análise a um controle concreto ou abstrato de convencionalidade, e sim, demonstrar as inconvencionalidades existentes na Reforma Trabalhista de 2017, abrangendo ambas as possibilidades de controle, admitindo-se vários atores, como os membros do Poder Judiciário do Trabalho, os advogados, procuradores e membros do Ministério Público do Trabalho, e ainda, os órgãos de representatividade da comunidade jurídica, como a própria Ordem dos Advogados do Brasil.

Assim, a convencionalidade será realizada com base nos instrumentos internacionais, com o enfoque nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, que foram ratificadas pelo Brasil, e representam a formação de um conteúdo mínimo laboral.[389]

---

[383] CARVALHO RAMOS, André de. Responsabilidade Internacional por violação de Direitos Humanos: seus elementos, a reparação devida e sanções possíveis: teoria e prática do direito internacional. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 169-170, p. 169-170

[384] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 78.

[385] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 78.

[386] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 79.

[387] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 131 e ss.

[388] SAGÜÉS, Néstor Pedro. El "control de convencionalidad" em el sistema interamericano, y sus anticipios em el âmbito de los derechos econômicos-sociales. Concordancias y diferencias com el sistema europeo. **Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM**. Disponível em: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3063/16.pdf>. Acesso em: 09 de set. de 2018.

[389] MANTOUVALOU, Virginia. Are Labour Rights Human Rights? In: **European Labour Law Journal.** p. 151-172. jun., 2012.

Ressalta-se a corrente doutrinária que defende que o único parâmetro de controle de convencionalidade é a Convenção Americana de Direitos Humanos, entretanto, a própria corte refuta essa ideia, uma vez que, em sua jurisprudência, utiliza outros tratados internacionais como base.[390] Neste trabalho, filia-se à posição de Valério de Oliveira Mazzuoli, que defende que qualquer tratado de direitos humanos é parâmetro para o controle de convencionalidade, desde que ratificados pelo Brasil.[391] As recomendações da OIT não serão utilizadas como parâmetro direito de convencionalidade, conforme orienta o autor[392], mas este trabalho se posiciona na valorização da importância das recomendações para traçar os princípios e o entendimento das intenções que norteiam a OIT e as suas convenções.

O autor retoma a questão da hierarquia dos instrumentos para realizar a sua proposta de controle de convencionalidade. Para ele, alcança-se a hierarquia constitucional devido à cláusula aberta do art. 5º §2º da CRFB/1988[393], contrariando a determinação do Supremo Tribunal Federal já elencada. No caso das Convenções da OIT, nenhuma foi incorporada como emenda, prevalecendo, segundo o entendimento do STF, como normativas supralegais.[394]

A doutrina a qual se filia este trabalho defende que a hierarquia formal dos tratados não importa à discussão, uma vez que a real importância está na compatibilidade material do ordenamento.[395] Dessa forma, todos os tratados, pactos e convenções internacionais que tratem sobre a matéria do direito humano laboral, formam o "bloco de convencionalidade", como semelhante ou igual (se considerar sob uma perspectiva incorporadora) ao "bloco de constitucionalidade".

Dessa forma, desvia-se de discussões formalistas para fundar a real intenção dos instrumentos protetivos de direitos humanos e, como estudado, da história e justificativas da

---

[390] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 99.

[391] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 99.

[392] Para Valerio de Oliveira Mazzuoli, as recomendações da OIT compõem um "direito flexível" (soft law, soft norm ou droit doux) e assim, as regras possuem menos valor constringente do que as normas tradicionais ratificadas (hard law). Uma vez que não possuem real fora normativo-jurídica e não criam obrigações, pois não possuírem a possibilidade de ratificação. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 99.

[393] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 37.

[394] Mazzuoli afirma que este não seria um controle de convencionalidade e sim de supralegalidade. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 37.

[395] CONCI, Luiz Guilherme Arcaro. **O controle de convencionalidade como parte de um constitucionalismo transnacional fundado na pessoa humana**. Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional, v. 10, p.1467-1497, ago. 2015, p. 1468.

formação da Organização Internacional do Trabalho: a materialização do direito protetivo laboral, o caráter expansionista[396] e a aplicação ampliada das convenções da OIT.[397]

Com o enfoque na compatibilidade vertical material, volta-se à questão que carece atenção: a efetividade da aplicação das convenções, pactos e tratados. Exatamente esta é proposta do trabalho, aplicar materialmente o sistema de controle de convencionalidade sob os parâmetros de um Direito Internacional Laboral inclusivo, protetor e progressivo.

Sento assim, o Controle de convencionalidade é possível observando as quatro hierarquias: a supraconstitucional, a constitucional, a supralegal e também a legal. Nestas duas últimas, o controle de convencionalidade é bem reduzido, e só será efetivo cos princípios da norma mais favorável, do não retrocesso social e do prevalecimento da progressividade de direitos. Caso contrário, serão ineficazes.

Dessa forma, não há a necessidade de que este trabalho se vincule a uma teoria de hierarquia dos instrumentos internacionais, mas ao real controle vertical material sempre à luz das formulações principiológicas, com o enfoque no princípio da norma mais favorável, a proibição do retrocesso e a progressão dos direitos.

Por fim, cabe ainda nesse capítulo estudar alguns exemplos da experiência brasileira de aplicação (ou não) do controle de convencionalidade (c). Para tanto, utiliza-se três exemplos principais da jurisprudência brasileira de controle de convencionalidade: Convenções 132; 148 e 155; e 158 da OIT. A importância desse estudo que se volta aos entendimentos passados de convencionalidade, perpassa sobre diversos argumentos podem ser retomados diante da Reforma Trabalhista de 2017.

A primeira análise está relacionada ao tema das férias e da aplicabilidade da Convenção 132 da OIT. Observa-se que no artigo 7º, XVII, da Constituição de 1988, há a garantia do repouso anual e, ainda, o acréscimo de 1/3 de remuneração a mais no salário. No nível da Consolidação das Leis do Trabalho, o art. 146 dispõe sobre a garantia do pagamento, junto à rescisão contratual do período aquisitivo incompleto de férias na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias. O artigo traz uma exceção: esta verba não é paga no caso de demissão por justa causa.

Ademais, em 5 de outubro de 1999, pelo Decreto 3.197, o Brasil internalizou a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre as férias anuais

---

[396]NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

[397] CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 74.

remuneradas. Como afirma Mauricio Godinho Delgado[398], esta convenção traz poucas alterações que são efetivamente mais favoráveis do que as que já estavam previstas na CLT, as quais destacam-se: a exclusão dos dias feriados do cômputo do prazo de férias, disposto no artigo 6º, § 1º da CRFB/1988, e o pagamento da parcela proporcional em qualquer situação rescisória, previsto nos artigos 4º, § 1º; 5º, § 1º e 11 da CRFB/1988.

Parte da doutrina defende que essas alterações favoráveis deveriam ser incorporadas no ordenamento brasileiro.[399] O fundamento se pauta no critério material, advindo do princípio da proteção do Direito do Trabalho, mais especificamente na aplicação da norma mais favorável ao obreiro.[400] Efetivamente, a normativa internacional não vincula o direito de férias às formas de extinção do contrato de trabalho, enquanto que a CLT determina a restrição desse direito no caso de demissão por justa causa. Homero Batista Mateus da Silva afirma que há a necessidade da aplicação da inovação trazida pela Convenção 132 da OIT, apostando na unificação da normativa.[401] Ressalta-se que esta corrente é a minoritária.

A segunda corrente não admite a alteração dos dispositivos na legislação ordinária por força da Convenção 132 da OIT, pois funda a sua argumentação na teoria do conglobamento, usualmente utilizada para a resolução do conflito de normas celetistas e internacionais incorporadas. Como elenca Maurício Godinho Delgado, a hierarquia das normas laborais se consolida de forma diversa da pirâmide tradicional de Kelsen.[402] No ápice da pirâmide há a "norma mais favorável ao trabalhador", e não a de hierarquia superior.

Exatamente por se demonstrar como um critério mais flexível, a doutrina se divide em como identificar a norma mais favorável: a teoria do conglobamento, na qual busca-se a norma que, em um contexto geral, seria mais favorável, e; a teoria da acumulação, na qual analisa-se cada um dos institutos formando uma nova normativa, acumulando as mais favoráveis.[403]

A primeira tem como objetivo encontrar a norma mais favorável sem que haja a necessidade de seu fracionamento. Assim: "cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático; respeitada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos".[404] Dessa forma, em relação à

---

[398] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 62.
[399] Sobre o tema consulte: GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. As férias proporcionais e a convenção n. 132 da OIT. **Jornal Trabalhista Consulex Brasilia** 2002 fev. 18 v. 19 n. 902 p. 5-6.
[400] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 62.
[401] SILVA, Homero Batista Mateus da. **A discreta vigência da Convenção Coletiva 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas**. Revista Amatra III, Belo Horizonte, ago. 2000.
[402] Sobre o tema consulte: KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.
[403] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 65.
[404] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 179.

discussão das férias, se postas as duas normativas lado-a-lado, observa-se que a Convenção 132 da OIT possui disposições menos favoráveis do que a Consolidação das Leis do Trabalho e, se adotada integralmente, representaria retrocessos.[405] Este é o entendimento que prevalece, sendo assim inutilizada a Convenção 132 da OIT.[406]

A análise da norma mais favorável deve se dar em observância e comparação não ao âmbito do indivíduo, mas sim, à coletividade interessada, ou ao trabalhador considerado como membro de um grupo.[407] Analisar exclusivamente o trabalhador de forma individual poderá invalidar a autoridade de terminadas regras.[408]

Os argumentos apresentados por Maurício Godinho Delgado e Amauri Mascaro Nascimento objetivam a justificativa da utilização da teoria do conglobamento, entretanto, denota-se que podem ser utilizados para ambas as teorias. A utilização da teoria da acumulação deve ser vista sob dois âmbitos: em um primeiro momento quando um tratado, pacto ou convenção é incorporado, o ordenamento inteiro se transforma e se adapta (atingindo toda a coletividade), validando o argumento dos autores; posteriormente, somente caso uma norma de acordo coletivo ou individual se sobrepuser de forma mais favorável, será necessária uma readaptação individual. Caso contrário, a primeira proposição elimina todas as controvérsias.

A grande questão é que os operadores do direito estão acostumados ao estudo da ciência jurídica de forma apenas descritiva ou até mesmo crítica, e não de forma construtiva, adaptativa e observando as necessidades da sociedade.[409] Não há o costume (ou intenção) de readaptação e construção do ordenamento jurídico de acordo com a incorporação dos instrumentos internacionais. Esse exercício não traz inseguranças, mas permite que o ordenamento seja cada vez mais materializável.

Entretanto, a aplicação dessa teoria esbarra nas próprias determinações da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, na qual o artigo 19, § 8º determina que "em caso algum", um Estado-membro poderá utilizar a adoção de uma Convenção como forma de afetar,

---

[405] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 979.
[406] "Nesse quadro, as poucas regras efetivamente favoráveis que contém (exclusão dos feriados do cômputo do prazo de férias e pagamento da parcela proporcional em qualquer situação rescisória) não lhe deferem o status de diploma normativo superior, se adotado o critério do conglobamento para exame da hierarquia normativa no presente caso. Apenas se adotado o critério da acumulação, cientificamente menos consistente, conforme se sabe, é que se poderia coletar, de maneira tópica e localizada, os poucos dispositivos mais favoráveis, fazendo-os prevalecer na ordem jurídica pátria. Não é o que sugere, porém, a teoria de hierarquia de normas jurídica, que vigora no Direito do Trabalho". DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 954.
[407] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 175.
[408] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 237.
[409] FOLLONI, André Parmo. Complexity as a metatheory on relations between Law and sustainable development. **XXVI World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy**, p. 311 -326.

modificar, ou reduzir condições mais favoráveis que foram alcançadas em lei, sentença, costume ou acordos. Ademais, a sua própria adequação à teoria da hierarquia das normas trabalhistas, destacada por Maurício Godinho Delgado, em nada impede uma seleção dos dispositivos mais favoráveis, e posterior formação de uma normativa completa: com os dispositivos mais benéficos de cada norma. Para a real efetivação dos sentidos elementares protetivos do Direito Laboral[410], e também a necessária aplicação ampliada das convenções da OIT[411], a superação dessa teoria se demonstra essencial.

O objetivo do controle de convencionalidade é a reformulação e a adequação de um ordenamento jurídico a um direito global, e esta determinação deve incidir no Legislativo, no Executivo e no Judiciário. Dessa forma, não é admissível um julgamento fundado em uma concepção particular, em cada situação concreta.[412]

Como destacou-se, a legislação interna do Brasil é mais favorável ao trabalhador em alguns pontos e, por isso, ela deve ser aplicada nesses pontos, exaltando e valorizando o objetivo na norma mais favorável e da própria OIT. Como o objetivo da OIT é estabelecer "*standards*" internacionais de proteção aos direitos humanos, o seu enfoque de uniformização visa estabelecer condições mínimas de dignidade laboral. O fato de vários países possuírem disposições em seus ordenamentos mais favoráveis do que em algumas convenções, não impede que aqueles ordenamentos sejam incorporados e aperfeiçoados e, por esse motivo, cabe a força da aplicação do artigo 19, § 8º da Constituição da OIT.

Devido a esse embate teórico, a questão já alcançou diversas vezes o Tribunal Superior do Trabalho, que editou a Súmula 171, na qual permaneceu vedado o pagamento das férias no caso de dispensa por justa causa. Observa-se, entretanto, que dois fatores não foram analisados: a hierarquia normativa dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, e a aplicação do princípio da norma mais favorável[413], da forma integrativa a que propõe esse trabalho. Ou seja, não é realizado o efetivo controle de convencionalidade.

---

410 BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p.21 - 22.

411 REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 100 *et seq.*

412 BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. **Aplicação do controle de convencionalidade na justiça do trabalho como instrumento de proteção institucional dos direitos humanos do trabalhador.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Orientador Prof. Dr. Eduardo Rocha Dias e coorientação da Profª. Drª. Ana Virgínia Moreira Gomes, 2016, p. 76.

413 BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. **Aplicação do controle de convencionalidade na justiça do trabalho como instrumento de proteção institucional dos direitos humanos do trabalhador.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Orientador Prof. Dr. Eduardo Rocha Dias e coorientação da Profª. Drª. Ana Virgínia Moreira Gomes, 2016, p. 80.

Outro ponto a ser abordado nesse tópico é a influência das Convenções 148 e 155 da OIT sobre a possibilidade da cumulação do adicional de insalubridade com o de periculosidade.

A Convenção 148 trata sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais em casos como a contaminação do ar, exposição ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Esta foi internalizada por meio do Decreto 93.413, de 15 de outubro de 1986. Por outro lado, a Convenção 155 da OIT, trata sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, passando a vigorar pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro 82 de 1994.

O Tribunal Superior do Trabalho admitiu em um precedente a cumulação desses adicionais quando há o trabalho em ambas as condições.[414] Essa decisão se demonstra de suma importância, pois contrariou a disposição do art. 193 §2º da Consolidação das Leis de Trabalho.[415] Frisa-se que normativa da CLT não foi efetivamente revogada e, assim, ainda é utilizada como argumento para a impossibilidade da cumulação dos adicionais.

A decisão do TST utilizou como argumentação a não recepção do artigo 193, § 2º à CLT pela nova ordem constitucional instituída pela Constituição Federal de 1988; o *status* normativo supralegal das Convenções 148 e 155 da OIT; pelo controle de convencionalidade dos referidos Tratados a ser realizado pelo Poder Judiciário.[416] Esta decisão é fundamental para a consolidação do entendimento jurisprudencial da supra legalidade dos tratados internacionais, sendo utilizados, como fundamento, os julgados tradicionais sobre o tema: Recurso Extraordinário nº 466.343/SP e do *Habeas Corpus* nº 585/TO do Supremo Tribunal Federal.

Observa-se que a tutela internacional objetivada em ambas as referidas normas citadas funda-se na proteção do trabalhador que exerce atividade mais gravosa sob a ocorrência de mais de um fator nocivo, ou seja, protege o ser humano trabalhador da multiplicidade de agentes que elevam o patamar de risco ao direito fundamental à vida e suas correspondentes decorrências.

Ademais, retoma-se a discussão da importância das Convenções, muitas vezes relegadas a normas de inspiração. Importante a posição firme de Carlos Roberto Husek[417], que afirma que as Convenções da OIT são essencialmente tratados de direitos humanos e, dessa forma, não

---

[414] BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384.** Sétima Turma. Ministro Vieira de Mello Filho. 20.05.2015.

[415] Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: [...] § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

[416] BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384.** Sétima Turma. Ministro Vieira de Mello Filho. 20.05.2015.

[417] HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2011, p.128.

podem ser contrariadas por uma lei ordinária, ainda que pela predominância da teoria da supralegalidade.

Ademais, a decisão do TST seguiu a jurisprudência do STF, e assim adotou a teoria da supralegalidade das Convenções 148 e 155 da OIT, uma vez que incorporadas anteriormente à EC. 45/2004. Além disso, o TST realizou uma hermenêutica constitucional direcionando seu entendimento ao art. 7º, inciso XXIII da CRFB/88 e, assim, considerou que não há vedação na Constituição da percepção simultânea de ambos os adicionais, não podendo repercutir na restrição a nível infraconstitucional. Por fim, a referida turma julgadora realizou uma análise comparativa entre as Convenções e a legislação ordinária, entendendo que a imposição das Convenções não se compatibilizam com a interpretação restritiva do art. 193§2º da CLT, o que, para muitos, restringiria a percepção simultânea dos adicionais.[418] Sob esta argumentação, aplicou ainda a norma mais favorável, compatibilizando assim o seu entendimento ao princípio da proteção e da progressão de direitos. Realizou-se simultaneamente o controle de convencionalidade e constitucionalidade.

Entretanto, ao processo em tela admitiu-se a interposição de embargos à Sessão de Dissídios Individuais pela parte recorrente. Estes foram admitidos e encaminhados à Subseção I de Dissídios Individuais do TST, sendo reconhecida a divergência jurisprudencial. O julgamento acolheu os embargos, sob o argumento de que haveria restrição legal, e com a citação de dois precedentes[419], os quais afirmavam que as normativas convencionais "Tratam, pois, da individualização dos riscos e não de cumulação de adicionais".[420] O acórdão, em si, não adentra a discussão da convencionalidade e constitucionalidade.

Dessa forma, observa-se que o Tribunal Superior do Trabalho oscila entre posições. Em um determinado momento, valoriza a ordem convencional e constitucional e, em outro, adota a restrição da lei e uma interpretação limitada das convenções da OIT. Se as convenções da OIT fossem incorporadas ao ordenamento, ainda que sob o entendimento da supralegalidade, não é possível não as discutir e aplicá-las em conformidade com as suas intenções reais, de aperfeiçoamento e progressividade de direitos.

---

[418] BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384.** Sétima Turma. Ministro Vieira de Mello Filho. 20.05.2015.

[419] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 443-80.2013.5.04.0026.** Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28.04.2016. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10.06.2016; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Embargos nº 1362-54.2012.5.04.0010.** Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 18.08.2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26.08.2016.

[420] BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 443-80.2013.5.04.0026.** Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28.04.2016. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10.06.2016.

Valério Mazzuoli tece críticas a essas decisões: “parece inacreditável que um tribunal superior consiga dizer, especialmente no momento atual de engajamento [...]que os tratados de direitos humanos [...] não se sobrepõem às normas internas menos benéficas”[421] e ainda, afirmar que somente se aplica a normativa internacional no caso de inexistência de regulamentação interna. Para o autor, “parece que a falta de conhecimento do tribunal sobre o tema e sobre a sua inventividade ultrapassaram, nesse caso, todos os limites”.[422]

Toda a construção complexa dos instrumentos internacionais, a sua aplicabilidade ampla e a sua visão de construção de um direito laboral protetivo, adaptativo e progressista são desconsideradas, principalmente quando essa discussão não é sequer citada nos tribunais. Sabe-se que a tarefa para a composição das normativas, em cotejo dos instrumentos internacionais e nacionais, é árdua, mas, como demonstrado, há uma doutrina e instrumentos consolidados sobre os meios para essa realização. **A construção de um direito do trabalho integrado e progressista é uma tarefa diária, e de competência de todos os operadores do direito.**

Por fim, ressalta-se o ocorrido com a Convenção nº 158 da OIT, a qual proíbe a dispensa arbitrária do trabalhador pelo empregador. Em 1992, o Congresso votou um decreto legislativo que colocou a norma no ordenamento jurídico brasileiro[423], ratificada em 1995, em vigor desde 1996.[424] O presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) promulgou a referida convenção em abril de 1996[425], entretanto, em dezembro de 1996 editou uma denúncia revogando-a.[426] Os impactos da referida convenção não haviam sido calculados quando da sua incorporação.

Cabe a ressalva de que a denúncia de uma convenção ratificada só pode ser realizada 10 anos após a sua ratificação[427], ou seja, somente em 2015. Entretanto, como relatado, o processo foi outro, e inclusive os seus reflexos não finalizaram quando da “denúncia”. Em 2008 gerou um parecer contrário à sua aplicação no ordenamento brasileiro pela comissão de trabalho, de

---

421 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais.** 2016. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tstdesrespeita-tratados-adicionais. Acesso em: 22 de set. de 2018.

422 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais.** 2016. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tstdesrespeita-tratados-adicionais. Acesso em: 22 de set. de 2018.

423 BRASIL, **Decreto Legislativo nº 68, de 1992**

424 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

425 BRASIL, **Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996.**

426 BRASIL, **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.**

427 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 224.

administração e serviço público, submetido à apreciação do Congresso Nacional[428], e ainda, tramita desde 1997 a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625, na qual a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag) questiona o Decreto 2.100/1996.[429]

Dessa forma, conforme elencado anteriormente, este trabalho filia-se à posição de Valério de Oliveira Mazzuoli, que defende que qualquer tratado de direitos humanos é parâmetro para o controle de convencionalidade, desde que ratificados pelo Brasil. Sendo assim, a hierarquia formal dos tratados não importa para a discussão, vinculando-se à compatibilidade material do ordenamento. Nesse sentido, todos os tratados, pactos e convenções internacionais que tratem sobre a matéria do direito humano laboral, formam o "bloco de convencionalidade", ou ainda, considerando uma perspectiva incorporadora, ao "bloco de constitucionalidade". Ademais, ressalta-se que, com o objetivo de valorização e composição de um Direito Laboral protetivo e eminentemente social, vincula-se esse trabalho à teoria da acumulação, em crítica a teoria do conglobamento, admitindo-se o desafio da composição de uma normativa fundada no conjunto dos dispositivos mais favoráveis como resultado da real integração entre o Ordenamento Internacional e o Nacional.

2.2 O CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico é um sistema, e este exige que se consolide ordem e unidade[430] para que suas partes convivam de forma harmoniosa.[431] O controle de constitucionalidade, assim como o de convencionalidade, busca corrigir quebras nessa harmonia e, assim, declarar a invalidade da norma, paralisando sua eficácia.[432] Este controle é essencialmente o mesmo realizado em todas as disciplinas do Direito, mas adotar-se-á a doutrina e a jurisprudência trabalhista como parâmetro para elencar diferenciações e peculiaridades.

---

[428] BRASIL, **Mensagem no 59, de 2008.** Comissão de trabalho, de administração e serviço público. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=435209641FA8E76771FA4CDEF19B0162.proposicoesWebExterno1?codteor=767471&filename=Tramitacao-MSC+59/2008>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

[429] BRASIL, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625.** Protocolo em 19/06/1997. Relator Atual: Min. Maurício Corrêa.

[430] CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito.** 2. Ed. Lisboa, Calouste- Gulbenkian, 1996, p.12 e seguintes

[431] BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 23.

[432] BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 23.

Para o estudo do controle de constitucionalidade em matéria de Direito do Trabalho subdivide-se a presente pesquisa em três tópicos: a. O estudo da hierarquia das normas e a particularidade da matéria laboral; b. O bloco de constitucionalidade e o bloco de laboratividade; c. O controle de constitucionalidade em matéria laboral; d. Exemplos da experiência brasileira de aplicação (ou não) do controle de constitucionalidade.

Em um primeiro momento, adentra-se no estudo da hierarquia das normas e a particularidade da matéria laboral (a). O objetivo desse tópico é demonstrar como o Direito do Trabalho realmente atua e qual a sua lógica jurídica de funcionamento.

Primeiramente, é importante pontuar qual o entendimento de hierarquia que será utilizado conceitualmente para esse trabalho. Para Amauri Mascaro Nascimento, a palavra "hierarquia" representa ordem, graduação e organização, segundo uma preferência estipulada e, assim, hierarquizar representaria essa disposição de acordo com um critério específico.[433]

Os ordenamentos jurídicos devem possuir um sistema de normas em harmonia, construídas de forma coerente.[434] Ademais, este sistema é formado por normas de patamar superior e inferior, e estas dependem das que estão acima. Ao fim, alcança-se a normativa suprema, que não possui dependência com nenhuma outra, e é sob ela que se concretiza a unidade do ordenamento.[435]

Assim, em um sistema jurídico, as normas são distribuídas hierarquicamente, considerando a visão tradicional de uma pirâmide; no ápice há, a norma fundamental, da qual todas irão depender para a sua eficácia e validade.[436] Para Kelsen, o fundamento de validade das normas não se dá somente pelo fato de ter-se colocado uma determinada normativa em uma posição, e sim pela pessoa que a colocou lá e a real necessidade de obedecer seus mandamentos.[437] Assim, se o poder constituinte é o "poder último", ele irá insurgir a pressuposição de que a norma que ele produzir é a norma fundamental e, dessa forma, "o poder constituinte está autorizado a estabelecer normas obrigatórias para toda a coletividade".[438]

---

433 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 229.
434 CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito.** 2. Ed. Lisboa, Calouste- Gulbenkian, 1996, p.12 e seguintes; BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 23.
435 BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico.** 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, p. 49; RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos.** 5 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, p. 305 – 306.
436 BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico.** 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, p. 48.
437 KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 221.
438 BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico.** 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, p. 58/59.

Para Vicente Raó, essa hierarquização é enunciada pelos princípios da constitucionalidade e da legalidade.[439] O primeiro informa que todas as normas inferiores devem estar em sintonia e em conformidade com a Constituição Federal, e o segundo determina que os atos do executivo e do judiciário devem se dar de acordo com a lei, e estas devem estar subordinadas entre si.[440] Assim, consolida-se o entendimento de que a hierarquia das fontes normativas, ao menos do Direito Comum, é "rígida e inflexível: nada agride a Constituição e, abaixo dela, nada agride a lei."[441]

Entretanto, no Direito do Trabalho essa hierarquização se materializa de forma diversa, revelando o seu particularismo e suas diferenciações. As próprias fontes do direito laboral são ampliativas: a Constituição, a lei, o regulamento, a sentença normativa da própria Justiça do Trabalho, a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho, o costume[442], e também os tratados, pactos e convenções internacionais.

Observa-se também a grande influência dos princípios como o princípio da proteção e da norma mais favorável. Assim, a pirâmide normativa da hierarquia das normas jurídicas laborais tem no vértice a norma que assegurar "a melhor condição para o trabalhador, segundo uma dinâmica que não coincide com a distribuição estática de leis em graus de hierarquia, do direito comum".[443] Assim, o vértice da pirâmide não será a Constituição Federal necessariamente, mas a normativa mais favorável ao trabalhador.[444] As garantias estipuladas pela lei devem ser entendidas como um mínimo de garantias que não podem ser restringidas, mas podem ser ultrapassadas[445], em consonância com os ideais internacionais que se fundam o Direito Laboral, de aperfeiçoamento das relações. A esse tema ainda se impõe o estudo da teoria da acumulação e a do conglobamento, sobre qual já se posicionou pela acepção da primeira no tópico anterior.

Destaca-se a proposição apresentada por Francisco Rossal de Araújo e Rodrigo Coimbra, a qual dispõe que não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho.[446]

---

439 RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos.** 5 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, p. 306.
440 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 231.
441 DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001, p.171.
442 MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de direito do trabalho.** Vol. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 158.
443 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 238.
444 DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001, p.173; MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 44; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 295; OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. 14. ed. Madrid: Universidad de Madrid, 1995, p. 827-838; PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978, p. 58.
445 MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de direito do trabalho.** Vol. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 171.
446 ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

Para os autores, a hierarquia do direito do trabalho não se realiza por uma quebra ou inversão de valores, mas por "análise de espaços de poder cedidos em distintas esferas de legislação".[447] Ou seja, só será possível a acepção de uma norma mais benéfica se houver previsão um espaço na norma superior, admitindo esse procedimento.[448] Entretanto, vislumbrar esses espaços não é algo tão simples, uma vez que não há, normalmente, a disposição expressa como "a norma inferior irá determinar...". Em geral, as normativas laborais são mais diretas, como "o adicional mínimo é de tanto", prevendo garantias mínimas.[449]

Segundo o raciocínio dos autores, quando uma norma inferior é aplicada e ela extrapola a garantia mínima, ela não está contrariando a norma de hierarquia superior, e sim "indo ao seu encontro, pois foi autorizada a concessão de direito superior ao mínimo previsto".[450]

Dessa forma, designam dois exemplos da aplicação da proposta: primeiro, a de uma norma de hierarquia inferior estipulando algo mais benéfico e, posteriormente, algo menos benéfico. Quando uma convenção coletiva determina a aplicação de um adicional noturno de 40%, ela não está se desencontrando com a CLT (que dispõe o pagamento de 20%), mas ampliando as garantias mínimas já consolidadas por ela, "está apenas se utilizando do espaço expressamente cedido pela CLT para a previsão um adicional maior".[451]

Por outro lado, quando uma convenção coletiva reduz o salário de uma categoria de trabalhadores, também está atuando em conformidade com o espaço conferido pelo art. 7º, VI, o qual permite essa redução, desde que de forma excepcional. Além disso, uma supressão ou redução de alguma garantia somente seria possível por meio de equilíbrio e de composição com outras garantias[452]. No caso citado, normalmente propõe-se a estabilidade no emprego durante o período de redução salarial.[453] Aponta-se, então, como limite do princípio da norma mais

---

[447] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[448] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[449] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[450] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[451] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[452] Sobre o tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018.

[453] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

favorável, o interesse da coletividade[454], e este deve ser visto sob o viés protetivo do direito laboral.

Deve-se entender que o princípio da norma mais favorável, atrelado ao princípio protetor, se refere à dimensão humana do direito laboral e, assim como ressaltado anteriormente, de que maneira um direito humano e sua compreensão como tal são essenciais para a consecução da dignidade. A ordem jurídica advém com o intuito também de nivelamento das desigualdades e, assim, as normas de intervenção do Estado na atividade econômica e no âmbito da autonomia da vontade possuem esse objetivo[455]. Qualquer negociação e sopesamento devem seguir toda a fundamentação da construção do direito laboral internacional, como um reflexo direto aos ordenamentos internos.

Dessa forma, um eventual conflito entre normas será resolvido pela aplicação do princípio protetivo, consideradas também as suas modalidades, como a norma mais favorável, a condição mais benéfica ou o *in dubio pro operário.*[456] Como definir qual a norma mais favorável?

Evidentemente, essa noção está calcada de juízos valorativos. Um sopesamento prévio pode ter resultados imediatos positivos, mas a longo prazo trazer consequências prejudiciais, principalmente considerando não somente a área jurídica, mas econômica e social. Ou ainda, algo que pode trazer benefício a um trabalhador, pode não ser a melhor opção para um conjunto de trabalhadores. Um exemplo são as diferenciações legislativas para as mulheres que ensejam, em muitos casos, a não contratação de mulheres. Este é, entretanto, em realidade, um reflexo mais social do que legislativo, uma vez que os custos de creche, cuidados infantis, escolaridade, etc, deveriam ser um encargo de todos.[457]

Dessa forma, a escolha da norma mais favorável na prática deverá ser feita sob um viés multidisciplinar, algo pensado, estruturado, dialogado, e considerando a complexidade das vivências humanas.[458] Ademais, este trabalho está verticalizado na realização do controle de

---

[454] HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. Compendio de Derecho del Trabajo. **Revista de Derecho Privado,** Madrid, p. 46-47, 1963.

[455] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p. 128.

[456] ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no direito do trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

[457] Coaduna-se com o entendimento de Abramo e Todaro, os quais indicam "que não existe um procedimento que permita medir a produtividade das mulheres de maneira específica, já que a produtividade do trabalho de um indivíduo ou grupo de indivíduos sempre depende do processo no qual estão inseridos. Por isso, em geral, as opiniões nesse assunto preenchem a falta de conhecimento com imagens de gênero dominantes ou ditadas por alguma experiência particular". ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Género y trabajo em las decisiones empresariales. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.** São Paulo, v.4, n.7, 1998.

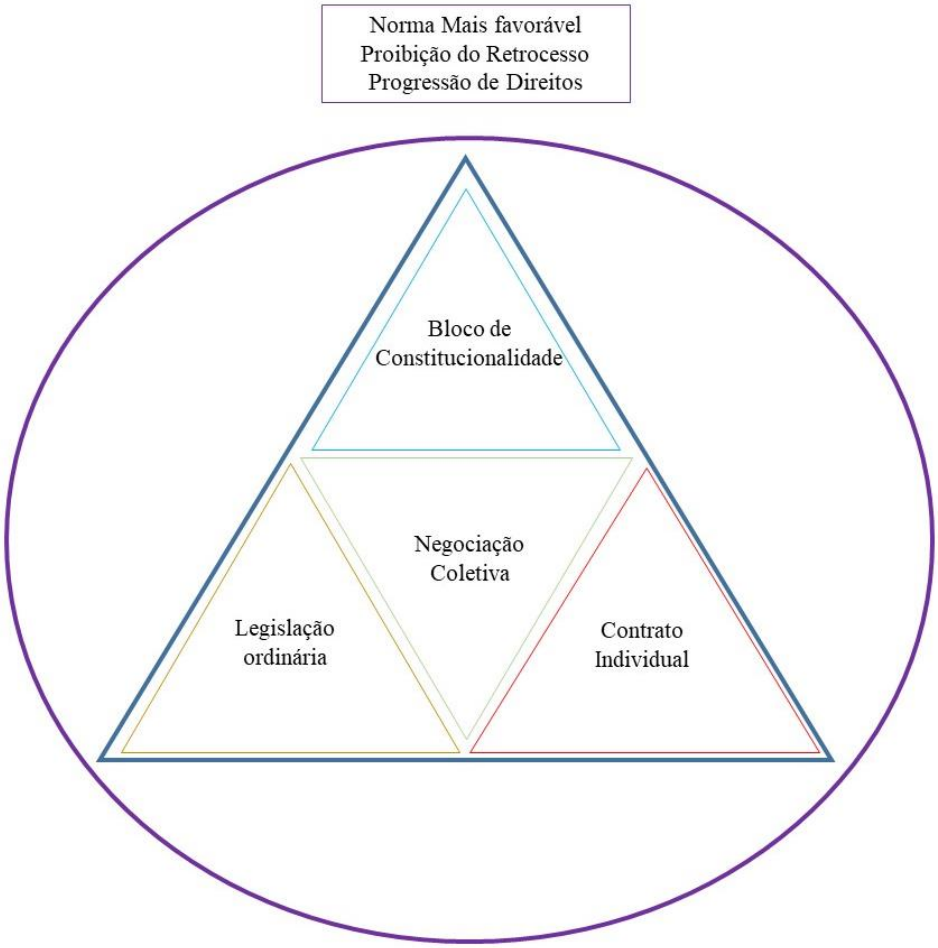
[458] FOLLONI, André Parmo. Complexity as a metatheory on relations between Law and sustainable development. **XXVI World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy**, p. 311 -326.

constitucionalidade e convencionalidade da reforma trabalhista, Lei nº 13. 467/2017 e, assim, o posicionamento a respeito da norma mais favorável, será a que observar os parâmetros constitucionais e internacionais e representar a progressão dos direitos.[459] Com relação também à hierarquia normativa e à sua crítica construída por Francisco Rossal de Araújo e Rodrigo Coimbra, observa-se que essencialmente ambas as teorias concordam que prevalece a norma mais favorável, seja por hierarquia, seja por abertura da norma superior. Com relação à aplicabilidade, observando outros fatores, destaca-se que esta requer o sopesamento de outros elementos e até uma mudança radical na estrutura e no desenvolvimento normativo, o que foi realizado em outros trabalhos.[460] Neste trabalho verticaliza-se o estudo para o entendimento de como esse princípio se posiciona e se materializa no embate teórico dos controles de constitucionalidade e convencionalidade e, dessa forma, admite-se tanto a hierarquização como a complementação, desde que sempre elevada a norma mais favorável. Com o intuito de combinar ambas as teorias e demonstrar que efetivamente o seu objetivo é o mesmo, é possível considerar a norma mais favorável como uma órbita no sistema da pirâmide normativa, como se observa na Figura 1:

[459] Em atenção a teoria da proibição do retrocesso social em matéria trabalhista, elencada por Daniela Muradas Reis. REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 41-54; Para uma crítica e análise de individualidades e questões econômicas consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018

[460] Para uma crítica e análise de individualidades e questões econômicas consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018

Figura 1- Princípios protetivos e progressistas do Direito do Trabalho e a Hierarquia normativa laboral



FONTE: A autora, com base em Nahas, 2017.[461]

Ademais, apesar de uma representação rudimentar[462], este ponto do trabalho é cabível para o entendimento da particularidade da matéria trabalhista e da conciliação dessas teorias e da possível adaptabilidade do sistema laboral, por meio da incidência da norma mais favorável, proibição do retrocesso social e da progressão de direitos. Os dois últimos e, também, a noção de bloco de constitucionalidade, serão analisados no próximo tópico, o que permitirá uma reanálise da figura de forma mais estruturada, permitindo a melhor compreensão.

Adentra-se, então, no segundo ponto sobre o bloco de constitucionalidade e o bloco de laboratividade (b). Acrescenta-se que nesses pontos, além de ser tratados os dois blocos citados, aprofundar-se-á a construção do princípio da proibição do retrocesso social e da progressividade

[461] A representação gráfica da pirâmide proposta por Thereza Nahas não compreende a norma mais favorável, proibição do retrocesso e a progressão de direitos. NAHAS, Thereza Christina**. Novo Direito Do Trabalho – Institutos Fundamentais.** 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 50.
[462] Ao final deste capítulo demonstrar-se-á uma representação gráfica nos parâmetros adequados matematicamente.

dos direitos com o enfoque na perspectiva do Direito do Trabalho, permitindo a construção da fundamentação proposta.

A expressão "*bloc de constitucionalité*" originou-se na doutrina francesa administrativa, iniciada por Maurice Hauriou, a partir da criação de um "bloco de legalidade" das atividades desempenhadas pelo Conselho do Estado (que exercia o controle dos atos administrativos na França). Ademais, a existência de um conjunto de normas, em um sistema jurídico, composto por um todo normativo de igual hierarquia, foi incorporada posteriormente ao direito constitucional.[463]

Em 1971 configuraram-se as normas que iriam compor o "*bloc de constitucionalité*", entretanto, o Conselho do Estado utilizou uma grande liberdade, devido a imprecisão do seu conteúdo. Assim, com o entendimento do conteúdo do bloco de forma tão ampla, insurgiu a necessidade de uma construção teórica que fosse capaz de trazer delimitações e consolidar os direitos que estariam abarcados por esse conteúdo. A jurisprudência do Conselho do Estado efetivou a definição do conteúdo do bloco, com base na integração entre a modernidade e a tradição e a incorporação dos direitos fundamentais.[464]

Segundo Louis Favoreu, a noção de "bloco" diz respeito a uma unidade e um conjunto indivisível.[465] Adota-se a conceituação atual proposta por Ana Maria D'Ávila Lopes e Ismael Evangelista Benevides Moraes, que apontam que é "o conjunto de normas que, junto com a constituição codificada de um Estado, formam um bloco normativo de nível constitucional".[466]

A indefinição do conteúdo do bloco de constitucionalidade não atingiu somente a sociedade Francesa, mas também a espanhola[467], e é algo que acompanha o instituto até hoje.[468]

---

[463] FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional.** Madri: Civitas, 1991, p.20.

[464] LOPES, Ana Maria D'Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência.** Nº 59, p. 43-60, dez. 2009; FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional**. Madri: Civitas, 1991, p. 41.

[465] FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional**. Madri: Civitas, 1991, p. 20.

[466] LOPES, Ana Maria D'Ávila; MORAES, Ismael Evangelista Benevides. **Direito constitucional.** 2 ed. Fortaleza: LCR, 2008, p. 25.

[467] Para Ana Maria D'Ávila Lopes, o sistema espanhol era indeterminado, uma vez que se tem presente dois pontos: a complexidade das divisões de competências entre o Estado central e as comunidades autônomas, e o extenso rol de direitos fundamentais. O bloco era formado por um conjunto de preceitos que não estão formalmente na Constituição. LOPES, Ana Maria D'Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência.** Nº 59, p. 43-60, dez. 2009.

[468] BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 23.

No Brasil, a defesa da existência de um bloco de constitucionalidade está ancorada no §2º do art. 5º da Constituição de 1988, no qual se estabelece que os direitos e garantias expressos na Constituição, não excluem ou limitam os decorrentes de outras fontes, dessa forma, afirma o ideal constitucional de se concretizar não apenas a letra da constituição, mas também os princípios nela previstos e também os de fora dela.[469] Assim, argumenta-se pela importância dos tratados internacionais sobre direitos humanos dos quais o Brasil faz parte.

Essa norma demonstra o reconhecimento da força expansiva da dignidade humana e dos direitos fundamentais no sistema brasileiro.[470] Assim, os direitos e as garantias fundamentais não são somente os expressos na constituição, mas também "aqueles que possam hermeneuticamente decorrer do regime democrático adotado e dos princípios constitucionais previstos, além dos que se encontrem em documentos internacionais".[471]

Apesar da representação em pirâmide de Kelsen ser constantemente revisitada nos estudos jurídicos, o modelo de controle de constitucionalidade do mesmo autor não é aplicado em nenhum lugar da forma como foi estruturado.[472] Aponta-se para o fato de que as atuais constituições não alcançam o modelo de constituição formal, no sentido organizativo e procedimental, proposto por Kelsen, mas sim, efetivamente são carregados por normas principiológica, com conteúdos abertos e, muitas vezes, imprecisos.[473]

A Constituição Federal Brasileira de 1988 é um grande exemplo de quebra dessa teoria, pois apresenta em seu texto diversas normas-princípio, como o art. 1º, II sobre a cidadania, art. 1º, III, da dignidade humana e, assim, afasta-se do formalismo lógico de Kelsen.[474]

Compreendidas essas divergências, como efetivamente traçar o parâmetro para o controle de constitucionalidade, considerando o bloco de constitucionalidade? Canotilho aponta duas posições: 1. A constituição escrita e, assim, a compatibilidade é auferida em conformidade

---

[469] LOPES, Ana Maria D´Ávila. MARQUES, Samuel de Araújo**. O bloco de constitucionalidade o direito comparado e no direito brasileiro.** In: RODRIGUES, Francisco Luciano Lima. Estudos de direito constitucional e urbanístico. São Paulo, RCS, 2007, p. 39-54

[470] PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p.160.

[471] LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, p. 43-60, dez. 2009; LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 71.

[472] LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, p. 43-60, dez. 2009.

[473] LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, p. 43-60, dez. 2009.

[474] LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, p. 43-60, dez. 2009. DWORKIN, Ronald. **Los derechos en serio**. Barcelona: Ariel, 1984, p. 77-78; ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales.** Madri: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 81 e *et. seq*.

com as normas e os princípios escritos; 2. O parâmetro constitucional é a ordem global, a compatibilidade não é fundada somente nas normativas escritas, mas também considerando os princípios não escritos e integrantes da ordem constitucional global.[475] Efetivamente, esses princípios são dedutíveis de interpretações integrativas dos ordenamentos constitucionais, como por exemplo, o princípio da norma mais favorável, proibição do retrocesso social e da progressão de direitos. Dessa forma, utilizar-se-á como parâmetro a ordem constitucional global, considerando normativas escritas e implícitas.

Ainda, Ana Maria D´Ávila Lopes aponta que o bloco de constitucionalidade está expressamente disposto na cláusula de abertura do art. 5º § 2º da CFRB/1988, sedo plenamente admissível vislumbrar a lógica constitucional sob essa ótica.

Efetivamente, todos os atos normativos devem estar em conformidade com esse bloco constitucional de normas formalmente escritas, mas também princípios e, ademais, devem alcançar o parâmetro constitucional global[476], composto por pactos, tratados, convenções e princípios internacionalmente reconhecidos. Com essa proposição, o controle de constitucionalidade e de convencionalidade que se propõe nesse trabalho pode ser visto de diversas formas, sendo adaptável a várias teorias: considerando a hierarquia dos tratados como explicitado anteriormente, e, assim, considerando o controle de convencionalidade de forma distinta daquele de constitucionalidade; mas também é possível observar a sua materialização de forma integrativa, por meio do bloco de constitucionalidade, que irá abarcar ambas as possibilidades de controle.

Como demonstrado no capítulo anterior, a construção da Constituição do trabalho é essencial para definir o conteúdo do bloco de constitucionalidade do Direito de Trabalho, com o objetivo não de restringir a análise, mas compor e demonstrar todos os institutos que influenciariam nesse exercício.

O bloco de constitucionalidade do Direito de Trabalho é composto pelas normas de incidência nas relações de trabalho, seja direta ou indireta, sejam individuais ou coletivas.[477] A composição deste vai de encontro com a proposta já elencada, mas agora verticalizadas as relações laborais: as regras e os princípios que incidem nas relações laborais, em especial

---

[475] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999, p. 811-812.
[476] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999. p. 811-812.
[477] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017, p. 126.

aqueles que estabelecem direitos fundamentais trabalhistas específicos e inespecíficos; além disso, incorporam-se os tratados e convenções sobre o tema.[478]

Ainda, destaca-se, neste tópico, a proposta de Adoración Guamán Hernández e Héctor Illueca Ballester, que defendem a existência, com base na Constituição Espanhola de 1978, de um **bloco de laborativididade**.[479]

A composição desse bloco é vislumbrada sob três características: 1. a integração do conflito capital-trabalho, que é materializado por meio de três instrumentos: o reconhecimento dos sindicados livres e independentes [...], da negociação coletiva [...] e da autotutela coletiva[...]"[480], esta última evidenciada no direito de greve; 2. O reconhecimento da negociação coletiva como fonte de direitos e obrigações: devendo-se aceitar o papel das partes na relação de emprego, sob dois aspectos: como mecanismo de distribuição, como na fixação salarial, e como via constitucionalmente aceite para a articulação dos poderes entre os sujeitos, ou seja, reconhecendo a instituição política e a efetiva participação democrática[481]; 3. o caráter compensador ou equilibrador das normas que regulam as relações de trabalho, o qual diz respeito à aceitação e ao reconhecimento das desigualdades intrínsecas da relação de trabalho, sendo possível a proposição de compensações como um compromisso constitucional de alcançar a igualdade substancial/real.[482]

Essa teoria é plenamente aplicável ao ordenamento brasileiro, segundo a posição de Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.[483] Para os autores, o bloco de laborativididade ou trabalhista é vislumbrado na Constituição sob três perspectivas: 1. Por promover a integração do conflito capital-trabalho – esta se materializa por meio do reconhecimento da liberdade e da autonomia sindical (art.8º), a própria negociação coletiva (art. 7º, XXVI e 8º) e a autotutela (coletiva), por meio do direito de greve (art. 9º); 2. Por reconhecer a negociação como uma fonte de direitos e obrigações – esta se materializa pela admissão da atuação sindical como mecanismo de distribuição e articulação de poder, que compõe

---

[478] Cleber Lúcia de Almeida e Wânia Guimarães de Rabêllo consideram a incorporação pelos art. 5º §2º e 3º da Constituição Federal de 1988 e, como ressaltado anteriormente, neste trabalho não será vinculada a alguma teoria de incorporação. ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017, p. 126.

[479] GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUEGA BALLESTER, Héctor. **El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo.** Madrid: Ediciones Sequitur, 2012, p. 54

[480] GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUEGA BALLESTER, Héctor.**El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo.** Madrid: Ediciones Sequitur, 2012, p. 54

[481] SCHWARZ, Rodrigo García. **Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales: su imprescindibilidade y sus garantías.** México: Miguel Ángel Porrúa, 2011, 76-77.

[482] GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUEGA BALLESTER, Héctor.**El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo.** Madrid: Ediciones Sequitur, 2012, p. 54

[483] ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 127.

efetivamente a relação capital-trabalho (art. 7º, XXVI); 3. Por admitir a desigualdade intrínseca entre capital e trabalho e, assim, estabelecer compensações e equilíbrios para as normas que regulam as relações de trabalho – estes mecanismos são realizados pelo reconhecimento dos direitos fundamentais trabalhistas (art. 7º a 11), a exploração de qualquer atividade econômica, desde que vinculada à garantia de uma vida digna (art.170), a vinculação do cumprimento da função social da propriedade a respeito da normativa laboral (art. 186). Todas essas perspectivas atreladas a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, que objetiva a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades e a promoção do bem de todos (art. 3º).

Nesse sentido, a Constituição do Trabalho constrói um marco geral, no qual as legislações ordinárias e quaisquer interpretações sobre o tema deverão versar sobre os objetivos e marcos por ela estipulados, mas não só. Exige também uma atuação ativa do legislador ao optar "por compartilhar com ele a tarefa de seu desenho".[484]

Dessa forma, observa-se a formação do bloco de constitucionalidade e do bloco de laboratividade como reforços para o controle de constitucionalidade e convencionalidade que se propõe. Denota-se que, sob as mais diversas vertentes, tal controle é admissível e plenamente realizável; esse é o objetivo desse aprofundamento pelas mais dintistas correntes.

Adentra-se então no tema em específico do controle de constitucionalidade em matéria laboral (c), no qual estudar-se-á de forma breve como ele se desenvolve, por meio da análise das espécies de inconstitucionalidade, espécies de controle quanto ao órgão e ao momento de controle, a vedação à penalização do particular que seguir a lei, as declarações de inconstitucionalidade nas relações privadas, o controle difuso e concentrado, e os efeitos da declaração de inconstitucionalidade. O objetivo é traçar um panorama geral de como o controle de constitucionalidade é regido no sistema brasileiro, observando as particularidades da matéria trabalhista.

Em um primeiro momento cabe elencar as espécies de inconstitucionalidade, entre as quais se dará evidência para o rol apresentado por Saul Tourinho Leal como sendo: por ação e omissão, material e formal, total e parcial, declaração parcial de nulidade sem redução do texto, decisões manipulativas, por vício na motivação do ato normativo, direta e indireta, progressiva e chapada/enlouquecida.[485]

---

[484] RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derechos laborales derechos pensionários y justicia constitucional.** *In:* II Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006, p. 29-101.

[485] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 77-113.

A inconstitucionalidade por ação é a realização efetiva de algum ato passível de inconstitucionalidade, e, pode ser realizado por todos os poderes: a aprovação de uma lei pelo legislativo, a realização de uma decisão pelo poder judiciário, e alguma medida pelo poder executivo.[486] A inconstitucionalidade por omissão decorre de uma inação dos poderes, a punição é pela inércia, havia a necessidade de um agir que não foi realizado, ou ainda, o agir insuficiente.[487] Como, por exemplo, o art. 40§ 4º da CRFB/1988 indica que é vedada a adoção de regime diferenciado como critério para a aposentadoria, exceto em alguns casos como o exercício de atividade em condições que ocasionem prejuízo à saúde e à integridade física. Nesse caso, a inconstitucionalidade estaria no fato de o governo não editar norma que regulamentasse a questão.[488] A omissão pode ser total ou parcial, sendo a primeira no caso de não edição de normativa, e a segunda no caso de produção de uma normativa imperfeita.[489]

A inconstitucionalidade material se dá quando o conteúdo da lei atinge diretamente a Constituição[490], ou ainda, segundo Gilmar Mendes é possível que ela se realize por desvio ou excesso do poder legislativo, sendo necessário que seja observado o princípio da proporcionalidade para que haja a compatibilidade da lei.[491] A inconstitucionalidade formal se dá quando o procedimento adotado durante o processo legislativo foi irregular.[492] As duas possibilidades podem ocorrer simultaneamente.

A inconstitucionalidade total se realiza quando atinge toda lei ou ato normativo, e a parcial quando somente parte destes. Observa-se que ambos os casos são realizáveis no ordenamento brasileiro, destacando-se que a parcial pode se desenvolver sobre uma "fração de artigo, parágrafo, inciso ou alínea, até mesmo sobre uma única palavra"[493] de um dispositivo ou ato normativo. Hans Kelsen, se referindo à Corte Constitucional Austríaca, já anunciava essa possibilidade: "caso a corte constitucional reconheça como inconstitucional a lei examinada,

---

[486] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 77.
[487] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 77.
[488] O governo editou norma para aposentadoria especial devido a exposição a risco e doenças, a Lei nº 9.032/1995. LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 77-78.
[489] MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 976.
[490] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 79-81.
[491] MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 963.
[492] Para o aprofundamento das modalidades de inconstitucionalidades formais consulte: LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 82-84.
[493] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 87.

deve anulá-la. A anulação pode se referir à toda a lei ou apenas a algumas de suas disposições".[494] Ressalta-se que não se aplica o entendimento da inconstitucionalidade parcial no caso dos vetos jurídicos, vez que o presidente não possui autoridade para vetar somente palavras ou trechos. Este deve versar sobre a totalidade de um artigo, parágrafo ou alínea.[495]

Ademais, adentra-se na possibilidade da declaração parcial de nulidade sem a redução de texto e a interpretação em conformidade com a Constituição. Esse tópico diz respeito à interpretação da Constituição como um exercício integrativo, não se tratando apenas da verificação superficial, mas do entendimento de seus sentidos, construções e reconstruções. A *interpretação conforme* a Constituição é uma técnica de controle de constitucionalidade, e se desenvolve exatamente conferindo uma interpretação diversa: há uma norma inconstitucional, mas, em razão da sua redação, não pode ser excluída sem que haja, também, a declaração de outros dispositivos que não violam a Constituição.[496]

A possibilidade das decisões manipulativas é defendida principalmente no Supremo Tribunal Federal, pelo Ministro Gilmar Mendes[497], mas possui base na experiência italiana. A Corte Constitucional Italiana, quando realiza uma decisão que irá interferir em uma legislação, subdivide a possibilidade de atuação no acolhimento parcial, em aditiva e substitutiva.[498] A atuação da Corte é no sentido de proferir uma sentença que irá modificar e integrar a legislação, efetivamente conferindo um caráter normativo às decisões, e estabelecendo um conteúdo diverso do originário.[499] Há várias possibilidades de materialização dessas decisões: as decisões de revisão constitucional, em que amplia-se o parâmetro constitucional; as decisões manipulativas aditivas, em que um dispositivo legal pode ser inconstitucional por omitir-se em dizer algo "na parte em que não prevê que..."[500]; as decisões manipulativas aditivas de princípio aduzem a inconstitucionalidade "na parte em que não prevê algo", mas não fixa precisamente o que será adicionado[501]; as decisões manipulativas substitutivas tem por

---

494 KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 25.
495 LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 87.
496 LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 90.
497 MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 1.400.
498 RUGGERI, Antonio; SPADARO, Antonino. **Lineamenti di Giustizia Constitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2004, p. 141.
499 MAFALTI, Elena; PANIZZA, Saulle; ROMBOLI, Roberto. **Giustizia Costitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2007, p. 123/124.
500 MAFALTI, Elena; PANIZZA, Saulle; ROMBOLI, Roberto. **Giustizia Costitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2007, p. 124.
501 DOTT, A. **Compendio di Diritto Constituzionale.** A cura di Valerio Onida e Maurizio Pedrazza Gorlero, Milano: Giuffrè Editore, S.p.a. , 1009, p. 351.

objetivo modificar a normativa quando ela prevê algo, quando deveria prever outra coisa. Ela se materializa pela anulação do conteúdo e, posteriormente, é reconstruída de acordo com os princípios constitucionais.[502] A principal crítica a esta teoria se baseia no fato de que a sentença constitucional estaria avançando no espaço do poder legislativo e nos demais tribunais[503], enquanto a defesa se funda na própria crítica à teoria da separação dos poderes, por não se compatibilizar com as democracias presidencialistas contemporâneas.[504]

A utilização da teoria das sentenças manipulativas é ainda incipiente no Brasil, e a sua realização se compatibiliza com casos de grande complexidade, em que a solução exigirá a ampliação do refinamento da produção das decisões, uma vez que a mera pronúncia de inconstitucionalidade será insuficiente.[505]

Destaca-se, ainda, a inconstitucionalidade por vício na motivação do ato normativo, ou seja, o motivo que levou a proposta de uma lei é inconstitucional.[506] A mudança que essa proposta possibilita é o diálogo sobre os limites e possibilidades tanto da ação legislativa, como da ação judiciária.

A inconstitucionalidade indireta ocorre quando se busca a declaração daquela, por um ato vinculado a uma lei, e não necessariamente à Constituição, ou seja, uma lei regulamenta uma norma constitucional que necessita de tal aprofundamento, e as especificações dessa lei são realizadas por decreto, por exemplo, este sendo um ato secundário (ele regulamenta uma lei e não a Constituição). Caso este último ato transpasse as suas funções e inove, ele violou a lei, e não a Constituição, uma "crise de legalidade e não de constitucionalidade".[507]

Por outro lado, a inconstitucionalidade direta se dá em impugnação a um ato primário que afronta diretamente a Constituição, e somente se dá pelas espécies normativas que a própria

---

[502] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 98.
[503] DOTT, A. **Compendio di Diritto Constituzionale.** A cura di Valerio Onida e Maurizio Pedrazza Gorlero, Milano: Giuffrè Editore, S.p.a. , 1009, p. 351.
[504] SILVA, Virgílio Afonso da. **O judiciário e as Políticas Públicas: entre transformação social e obstáculo à realização dos direitos sociais.** *In:* Direitos sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em espécie. SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Org.) Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, pp. 587-789, p. 589.
[505] RUGGERI, Antonio; SPADARO, Antonino. **Lineamenti di Giustizia Constitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2004, p. 139.
[506] O caso paradigmático que trouxe essa questão à discussão na realidade brasileira foi a ADI 4.889, ajuizada pelo PSOL, que contesta, do ponto de vista formal, a tramitação da EC nº 40/2003, que posteriormente transformou-se na EC nº41. O partido argumentou a existência de um esquema de compra de votos e apoio político, e que esta prática teria influenciado a aprovação da matéria no Legislativo. BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.889 DF.** Relatora: MIN. Cármen Lúcia. Julgamento: 17 de dez. de 2012.
[507] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 108.

CRFB/1988 elenca no art. 59, quais sejam: as emendas à Constituição, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções.

Dentro desse tópico ainda se ressalta a diferença entre a inconstitucionalidade originária e a superveniente, que diz respeito ao marco temporal para a edição de normas constitucionais. A inconstitucionalidade superveniente se dá quando uma nova Constituição influi seus reflexos no ordenamento, e as leis incompatíveis são revogadas. Efetivamente "a inconstitucionalidade superveniente se traduz em revogação", a jurisprudência majoritária no Brasil não admite essa possibilidade, considerando que as leis anteriores incompatíveis são passíveis de não-recepção, apenas.[508] Por outro lado, a inconstitucionalidade originária se dá quando um ato posto no ordenamento se demonstra incompatível com a Constituição vigente, e este foi aprovado e entrou em vigor no âmbito desta Constituição. Efetivamente, há um exame de direito intertemporal, mas também um controle de constitucionalidade.[509]

Essa diferenciação elencada é tratada de forma diversa na teoria trabalhista, uma vez que se discute severamente a possibilidade da inconstitucionalidade de ações de particulares e convenções coletivas, principalmente com as inovações da Reforma Trabalhista de 2017.[510]

Acrescenta-se, ao fim, duas modalidades de inconstitucionalidades que se demonstram como inovações do Supremo Tribunal Federal. Primeiramente, a progressiva, na qual o STF determinou, no julgamento do HC 70.514/RS, que a lei em questão era inconstitucional, mas seria mantida no ordenamento até que algum fato ocorresse, no caso, até que as defensorias públicas alcançassem um nível de organização dos Ministérios Públicos.[511] Por fim, a inconstitucionalidade "chapada" ou "enlouquecida": esta não se difere das demais inconstitucionalidades encontradas, e é a forma como o Ministro Sepúlveda Pertence chamava uma inconstitucionalidade que ele considerava flagrante ou evidente. Como relata Saul Tourinho Leal, a expressão foi utilizada por diversos ministros posteriormente.[512]

---

[508] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 110-112; BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 390.840/MG**. Relator Ministro Marco Aurélio. Julgamento 18 de ago. de 2006. No qual dispõe: "O sistema jurídico brasileiro não contempla a figura da constitucionalidade superveniente".

[509] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 110.

[510] ANAMATRA, **enunciado 32. Negociado sobre legislado: graus de insalubridade. Institucionalidades, inconvencionalidades, retrocesso social.** Enunciados aprovados na 2ª Jornada de direito material e processual do Trabalho. 9 e 10 de outubro, Brasília, 2017.

[511] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus nº 70.514/RS.** Relator Ministro Sydney Sanches. Julgamento: 26.06.1997.

[512] " [...] o Ministro Eros Grau, que julgando a Medida Cautelar na ADI 1.923/DF afirmou: 'a lei impugnada padece de inconstitucionalidade chapada, como diria o Ministro Pertence'". Foi o Ministro Ayres Britto que acrescentou a denominação de "inconstitucionalidade enlouquecida". Em outro julgamento o Ministro Cezar Peluso proferiu: "a lei é de uma inconstitucionalidade elouquecida, desvairada, é tríplice [...]". LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 112.

Ademais, avança-se nas espécies de controle de constitucionalidade. Quanto ao órgão, tem-se o controle político, que é realizado pelo executivo ou pelo legislativo, e tem-se o controle jurisdicional, que diz respeito a uma decisão técnica e é realizada pelo poder judiciário. Destaca-se que é possível o controle misto, no qual se combinariam as duas possibilidades, compatibilizando as virtudes de ambos os modelos.[513] A doutrina brasileira diverge no sentido de considerar se o caso brasileiro é um sistema misto, defendido por Uadi Lammêgo Bulos e Gilmar Mendes[514], este último aponta como exemplo as comissões de constituição e justiça. Se é um sistema jurisdicional, destacam-se Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino, Alexandre de Moraes, Marcelo Novelino e Luis Roberto Barroso e Dirley da Cunha Júnior , os quais afirmam que o controle é somente jurisdicional, uma vez que só o judiciário está autorizado a declarar a inconstitucionalidade.[515]

Quanto ao momento do controle, tem-se o preventivo, que é realizado quando a normativa está na "etapa pré-norma", ainda em análise do Poder Legislativo, e pode ser realizado pelos três poderes. E o controle repressivo, exercido quando a norma já está inserida no cenário jurídico, e pode ser realizado pelo Poder Judiciário e Legislativo, havendo controvérsias quanto à possibilidade do Poder Executivo. A duas questões a serem citadas sobre este poder, no caso do chefe do executivo se recusar a cumprir lei que julga inconstitucional, somente se realiza mediante decisão fundamentada do Presidente, Governador ou o Prefeito, assim, não cabe a qualquer integrante da estrutura pública se recursar a cumprir uma lei.[516]

Ademais, ressalta-se que o cidadão não pode negar-se cumprir determinada lei, por força do princípio da legalidade (art. 5º, II da CRFB/1988) e, assim, não pode ser punido por cumprir uma lei que na época não era declarada inconstitucional.[517] Entretanto, este tema se difere quando se estuda a declaração de inconstitucionalidades nas relações privadas, que diz respeito efetivamente à horizontalidade dos direitos fundamentais. Alexy afirma que é plenamente

---

[513] Países que adotam o sistema misto da forma como foi originalmente pensada, são Portugal e Suíça, nos quais ora realiza-se o controle pelo órgão do judiciário, ora por órgãos do executivo ou legislativo. LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 115.

[514] BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2009, p. 112; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2008, p. 956.

[515] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado.** Niterói: Impetus, 2008, p.706; CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Jus Podium, 2009, p. 302; MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** São Pulo: Atlas, 2007, p. 679; NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional.** Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 225; BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no Direito Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2009, p. 44.

[516] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 120-123.

[517] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 124-125.

aceitável que as relações entre particulares tenham a incidência dos direitos fundamentais, pelo qual seria polêmica a extensão dessa incidência.[518]

O Supremo Tribunal Federal já discutiu a matéria em um precedente no qual reconheceu que as violações dos direitos fundamentais não ocorrem somente nas relações entre o cidadão e o Estado, mas também nas relações entre pessoas físicas e privadas.[519] Nesse sentido, entenderam que a Constituição vincula os Poderes Públicos, mas também o Poder Privado (os particulares).[520] Como aponta Daniel Hachem, quando se observa um direito fundamental em sentido amplo, "ele se desdobra em várias funções: (i) de defesa a contra investidas do Estado; (ii) de prestações materiais, fornecidas no mundo dos fatos; e (iii) de prestações normativas"[521], esta última ligada à proteção contra ações de particulares, e também à criação de órgãos, instituições e procedimentos que objetivem viabilizar as demais funções.[522] Das três dimensões dos direitos, a prestacional, de defesa e de proteção, a última diz respeito efetivamente à proteção contra outros particulares.[523]

No modelo repressivo de controle de constitucionalidade, há o controle difuso e o concentrado, os quais serão brevemente relatados devido à sua possibilidade de atuação diante do objeto de estudo desse trabalho.

O controle difuso pode ser intitulado também como de via de exceção, via de defesa, desconcentrado, subjetivo, aberto e incidental.[524] Este controle pode ser feito por qualquer juiz ou tribunal, não se concentra somente no STF, e o seu objeto é um caso concreto, a parte pleiteia

---

[518] ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 528. Jorge Miranda adota uma posição restritiva sobre o tema, ressaltando que "não é inconstitucionalidade qualquer desconformidade com a Constituição [..] não é inconstitucional a violação de direitos, liberdades e garantias por entidades privadas [...] MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003, t. 6, p. 10.

[519] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 129-134.

[520] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 201.819/RJ**. Relator Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 11 de out. de 2005. Sobre esse tema consulte: SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004; SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito:** os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2011; HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p.

[521] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 33

[522] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 33

[523] NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais:** teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 44.

[524] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 177.

o reconhecimento de um direito e, ainda, é uma questão prejudicial ao mérito do caso em tela. No Brasil "o controle difuso é desencadeado sempre incidentalmente, à vista de um caso concreto".[525] Gilmar Mendes afirma ainda que a questão deve necessariamente envolver ato normativo ou oriundo do Poder Público, e estar expressamente vinculada à causa.[526] Essa posição não observa as particularidades da horizontalidade dos direitos fundamentais, elencada anteriormente e, dessa forma, não é a posição adotada por este trabalho.

A declaração de inconstitucionalidade por via difusa pode se dar pelas ações: mandado de segurança individual ou coletivo (Lei nº 12.016/2009), *habeas corpus*, *habeas data*, mandado de injunção, ação civil pública, ação popular, ação ordinária; e também em processo de conhecimento, exceção, cautelar, ações constitutivas, declaratórias e condenatórias. Ainda, os atos que podem ser objeto da declaração de inconstitucionalidade difusa são: direito pré-constitucional (lei anterior a Constituição); lei ou ato normativo municipal; leis ou atos normativos distritais; todas as espécies presentes no art. 59 da CRFB/1988 como emendas, leis complementares, leis ordinárias, medidas provisórias, etc.; proposta de emenda constitucional que possua a tendência de abolir uma cláusula pétrea; projetos de lei (que ofendam cláusula pétrea ou afronta à normativa constitucional que discipline o processo legislativo)[527]; lei ou ato normativo de efeito concreto[528]; tratados internacionais; ato normativo estrangeiro à luz do ordenamento estrangeiro[529] e políticas públicas.[530]

Os legitimados para propor as ações de inconstitucionalidade difusas são as partes legítimas do processo, os juízes ou tribunais de ofício, terceiros admitidos no processo e os representantes do Ministério Público.[531] Destaca-se que declarada a inconstitucionalidade por via de recurso extraordinário no STF, a lei deixará de ser aplicada para as partes do processo somente ampliando a sua suspensão em todo, ou em parte, pela competência do Senado Federal

---

[525] CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Juspodivm, 2009, p. 304.

[526] MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo, Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 1.019 - 1.020.

[527] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 32.033/DF**. Redação do Acórdão Ministro Teori Zavascki.

[528] "A impossibilidade jurídico-processual de um simples particular discutir, em abstrato, a legitimidade constitucional de atos do Poder Público, não lhe suprime o direito, inquestionável, de postular, pela via formalmente adequada, a sua invalidade judicial". BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança 21.077. MC – AgR/GO.** Relator Ministro Celso de Mello.

[529] Foi o que ocorreu no caso de julgamento de extradição de brasileiro naturalizado, em que se observou a constituição italiana. BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Extradição 541/EU.** Relatório Ministro Sepúlveda Pertence. 7 de nov. 1992.

[530] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 180.

[531] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 189.

(em conformidade com o art. 52, X da CRFB/1988).[532] Ademais, ressalta-se que, com a Emenda nº 5/2004, inseriu-se o requisito da repercussão geral como critério para delimitar a competência do STF, e restringir a sua análise aos recursos extraordinários que contivessem questões de relevância social, política, econômica ou jurídica, indo além da questão do caso concreto.[533]

Paralelamente tem-se o controle concentrado de constitucionalidade. Este é provocado por via de ação direta (principal)[534], realizado diretamente no STF[535], que verificará a compatibilidade da lei ou ato normativo com a Constituição de 1988.[536] O controle é intitulado de abstrato também, uma vez que não é feito sob um caso concreto, mas de um "direito em tese" e, assim, é objetivo, por não buscar garantir direitos de partes específicas e se realizar por via de ação ou via principal: a única finalidade daquela ação é debater a constitucionalidade de uma lei ou ato normativo por outro viés. Enquanto o controle difuso busca a defesa dos interesses das partes, o concentrado busca "a defesa da própria Constituição Federal".[537]

As ações que podem ser instrumento de controle concentrado no Supremo Tribunal Federal são: Ação Direta de Inconstitucionalidade (genérica), Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão; Ação Declaratória de Constitucionalidade e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. A eficácia da decisão *erga omnes* e o papel do Senado Federal é desnecessário.[538]

Por fim, adentra-se nos efeitos da declaração de inconstitucionalidade. Quando uma lei é declarada inconstitucional, entende-se que ela existiu, mas deve ser invalidada, eis que seus efeitos são nulos.[539] Há dois modelos clássicos sobre os efeitos: o da nulidade e o da anulabilidade.

---

[532] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 211. Gilmar Mendes critica o sistema brasileiro, afirmando que a interpretação literal do art. 52, X da CRFB/1988 pode acarretar na negação da teoria da nulidade da lei inconstitucional. MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 1.024.

[533] Saul Leal demonstra em sua obra que o STF, com essa ampliação do recurso extraordinário, aproximou das ações diretas de inconstitucionalidade. LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 221-245.

[534] CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Juspodivm, 2009, p. 304.

[535] É possível a realização pelos Tribunais, desde que o objeto seja a Constituição dos respectivos Estados.

[536] Saul Leal acrescenta que esta compatibilidade será auferida com base no bloco de constitucionalidade. LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 307.

[537] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 308-309

[538] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 308-309

[539] BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 12-14.

Primeiramente, o modelo da nulidade, de John Marshall, dispõe que quando uma lei é declarada inconstitucional, é impossível ela ter gerado efeitos, havendo assim um vício desde a origem, sua eficácia seria sempre *ex tunc*.[540] Em um segundo momento, tem-se a posição de Hans Kelsen, a qual determina que quando um tribunal declara que uma lei é incompatível com a Constituição de 1988, a partir desse momento a norma é retirada do ordenamento[541], gerando efeitos *ex nunc*. O modelo brasileiro permite que o Supremo Tribunal Federal, desde que com o voto de 2/3 de seus membros (oito ministros), por razões de segurança jurídica ou relevante interesse social, possa modificar os efeitos e, assim, conferir apenas efeitos prospectivos (*ex nunc*) a uma declaração de inconstitucionalidade, ou fixar um momento para o início da eficácia da decisão (no futuro), em conformidade com o art. 27 da Lei nº 9.868/1999. Em linhas gerais, adota-se o princípio da nulidade[542], sendo possível, por um rito determinado, que se module os efeitos da declaração de inconstitucionalidade.[543]A modulação pode ser feita tanto no concentrado, como no difuso, que representa a posição de Saul Tourinho Leal. [544]

Ressalta-se que nem todos os atos praticados na vigência de uma lei inconstitucional serão automaticamente desfeitos, somente serão afetados os que forem suscetíveis de revisão ou impugnação.[545]

A relevância do mapeamento do controle de constitucionalidade brasileiro se dá devido ao objeto central desse trabalho: estabelecer os parâmetros e realizar o controle da Reforma Trabalhista de 2017.

Para tanto, observa-se que prevalecerá a inconstitucionalidade por ação do legislador, e o enfoque será na violação material, apresentando, entretanto, algumas críticas quanto ao processo de aprovação da referida reforma (afetado a formalidade). Da análise completa da Lei, observará que a inconstitucionalidade auferida será parcial, uma vez que será realizada uma abordagem em cada artigo, separando os que não esbarram no controle proposto, ou que são positivos. O órgão fiscalizador será eminentemente o judiciário, como destino principal das ações de controle repressivo. O controle poderá ser difuso ou concentrado, e ambos já estão

---

[540] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 492-493.
[541] KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 307-308.
[542] MENDES, Gilmar Ferreira. **Jurisdição Constitucional: o controle abstrato de normas no Brasil e na Alemanha.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 288-289.
[543] Para o aprofundamento da temática no direito comparado, consulte: LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 479-486.
[544] LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014, p. 492-493.
[545] MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007, p. 1216.

sendo realizados pela sociedade brasileira, sendo que em cada uma das modalidades os efeitos serão diferentes, focalizando nas partes, ou abrangendo toda a sociedade, de acordo com o método processual adotado.

Entretanto, cabe uma ressalva sobre as ações constitucionais e a hierarquia dos instrumentos internacionais. Como ressaltado anteriormente, para o controle de convencionalidade, da forma como foi apresentado, a posição com que os tratados, pactos e convenções são incorporados ao ordenamento (a hierarquia), não influencia na importância e valorização dos tratados, porque, ao fim, estes obstáculos serão superados pela norma mais favorável, pela proibição do retrocesso social e pela progressão de direitos. Ademais, é importante ressaltar, para a interposição das ações constitucionais ao controle de constitucionalidade difuso, esta posição permanece a mesma inclusive no momento do recurso extraordinário, quando se requisitará repercussão geral, e poderá ser abordado nas duas ordens: contrariar dispositivo da Constituição ou declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal (art. 102, III da CRFB/1988). No controle concentrado haverá a necessidade de que os instrumentos internacionais sejam incorporados pelo art. 5º § 3º da CRFB/1988. Os instrumentos internacionais incorporados pelo procedimento comum só seriam objeto de controle difuso. [546] Esse é o entendimento, já progressista, de Valério de Oliveira Mazzuoli, entretanto, é possível ir além e incorporar todos os tratados de direitos humanos no conceito de bloco de constitucionalidade e, assim, permitir tanto o controle difuso, como o concentrado, por meio das ações constitucionais.

Por fim, adentra-se nos exemplos da experiência brasileira de aplicação (ou não) do controle de constitucionalidade, como uma construção que adquiriu mais efetividade após a Constituição de 1988. Diferente do Controle de Convencionalidade que encontra diversas resistências, como visto anteriormente, o controle de constitucionalidade é utilizado com muito mais frequência. Para a análise desse tópico, busca-se estudar os cinco principais momentos que foram ajuizadas Ações Diretas de Inconstitucionalidade sobre a temática de direitos trabalhistas, de 1988 a 2018. [547]

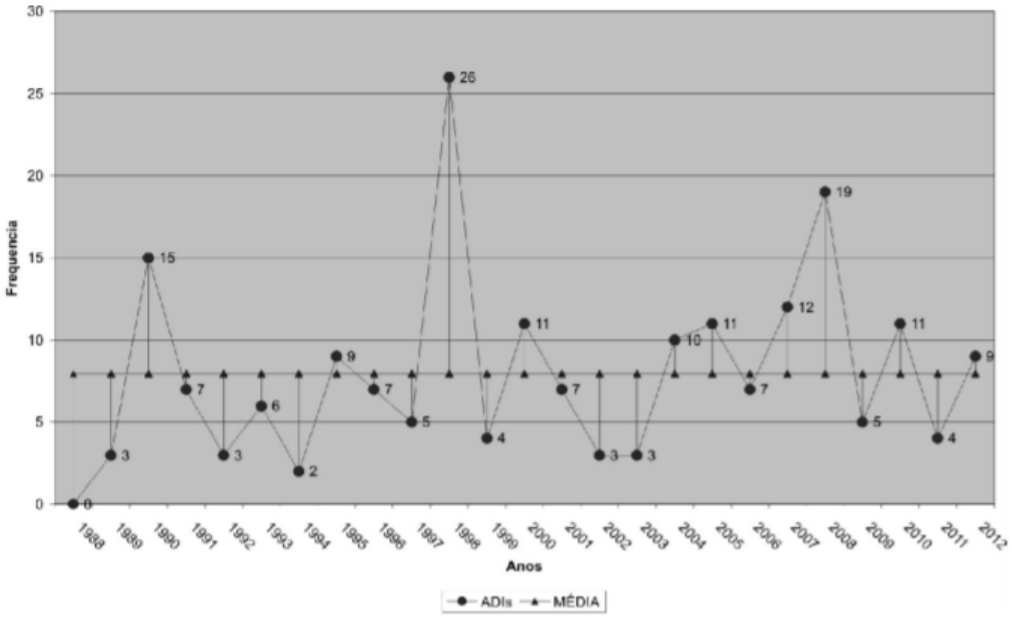
---

[546] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 411.

[547] Para os três primeiros momentos utiliza-se como referência o trabalho de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Eleonora Kira Valdez de Moura e, para as ADI's sobre a reforma trabalhista, ressalta-se que contou-se com o auxílio do Prof. Dr. Flávio Pansieri para o mapeamento e crítica das ações. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o supremo tribunal federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v.9, n.2, p.115-133, mai./ago.2014.

Desde a promulgação da Constituição de 1988, não se traçou um padrão uniforme na quantidade de demandas de declaração de inconstitucionalidade de leis sobre matéria trabalhista, mas é possível vislumbrar um aumento em momentos específicos. Para determinar os primeiros momentos, Sayonara Grillo Coutinho, Leonardo da Silva e Eleonora Kira Valdez de Moura utilizam como parâmetro a frequência de ações que ultrapassou a média aritmética simples de 50%, ou seja, igual ou maior do que doze ações. Assim, elencam quatro momentos de maior preponderância: 1990 com 15, 1998 com 26, 2007 com 12 e 2008 com 19. Acrescenta-se à essa pesquisa o tema deste trabalho; nos anos de 2017 e 2018, foram ajuizadas 23 ADI's sobre o assunto "reforma trabalhista", se referindo às alterações da Lei nº 13. 467/2017. Observa-se o gráfico 1 sobre o tema:

Gráfico 1 - Comparação entre as frequências anuais e a média (= 7,96) das ações diretas de inconstitucionalidade em matéria trabalhista entre 1988 e 2012



FONTE: SILVA; MOURA, 2014.[548]

Denota-se que a pesquisa realizada abrangia todas as Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tratavam sobre direitos do trabalho, ao passo que, como elencado, somente sobre a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista, tem-se 23 ADI's entre os anos de 2017 e 2018. Aprofunda-se os motivos dos picos de ações, nos cinco momentos: primeiro

[548]SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. **Constitutionality Control about working matters in Brazil between 1988 and 2012.** Anais do 26th World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy of the International Association for Philosophy of Law and Social Philosophy. Belo Horizonte, 2014.

momento em 1990 com 15, segundo momento em 1998 com 26, terceiro momento em 2008 com 19[549], e o quarto momento em 2017/2018 com 23 ações.

No primeiro marco temporal, em 1990, foram propostas 15 ADI, nestas, foram arguidas 29 inconstitucionalidades que atacavam atos do Poder Executivo, entre as quais, cita-se: violação ao princípio do direito adquirido (art. 5º, XXXVI CRFB/1988) e o desrespeito ao princípio da irredutibilidade salarial (art. 7°, VI CRFB/1988). Quanto aos sujeitos ativos da demanda, observou-se que sete foram apresentadas por entidades sindicais representativas dos trabalhadores cinco por partidos políticos e uma por representantes patronais. Destaca-se as ações realizadas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e pelo Sindicato Nacional dos Taxistas (SNT), as quais buscavam e afirmavam a liberdade e a autonomia sindical, frente à intervenção do Estado na estrutura sindical, com a criação do arquivo de entidades sindicais. As ações foram extintas por ilegitimidade ativa, uma vez que o entendimento do STF buscava restringir os legitimados da Ação Direta de Inconstitucionalidade, não as reconhecendo como entidades de classe de âmbito nacional para o objetivo do acesso à jurisdição constitucional.[550]

No segundo momento, em 1998, foram propostas 26 ações, tendo como pano de fundo a reforma trabalhista neoliberal promovida naquela década. Observa-se um perfil diferenciado dos ingressantes: 19 ações foram propostas por entidades representativas dos trabalhadores e de partidos políticos, contestando as reformas. Questionou-se, então, a Lei nº 9.601/1998, o reajuste do salário mínimo, as formas de contrato flexíveis, com o enfoque no contrato de tempo parcial (MP nº 1709/1998), na duração do trabalho, alterações nos repousos remunerados aos domingos (reedições da MP nº 1539/1997).[551] Enquanto em 1990 questionava-se principalmente as ações do Poder Executivo, em 1998 as críticas centravam-se no Poder Executivo e Legislativo, quando foram atacadas doze leis federais, um decreto legislativo, nove medidas provisórias e um decreto do executivo. [552]

No terceiro momento, em 2008, foram propostas 19 ações. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Eleonora Kira Valdez de Moura sugerem, pela análise da pesquisa, que se

---

[549] SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o supremo tribunal federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 2, p. 115-133, mai./ago.2014.

[550] SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o supremo tribunal federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 2, p. 115-133, mai./ago.2014.

[551] VIANNA, L.W. *et al*. **A constitucionalização da legislação do trabalho no Brasil: uma análise da produção normativa entre 1988 e 2008**. Centro de Estudos Direito e Sociedade (Cedes). Brasília: Fundação Astrogildo Pereira (FAP), 2010.

[552] SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o supremo tribunal federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 2, p. 115-133, mai./ago.2014.

modificou o padrão de contestação realizado perante o Supremo Tribunal Federal, alterando-se os atores e o ente que edita o dispositivo legal questionado. Observou-se que as confederações patronais começaram a assumir o protagonismo, sendo responsáveis por 9 ações, enquanto os partidos políticos somam 3 ações, e as confederações sindicais dos trabalhadores executaram 3 ações. Destaca-se que, em 2008, pela primeira vez, uma parcela das ADI's buscava contestar normas de Estados e Municípios, como feriados no Rio de Janeiro, a proibição da pesca em Rondônia e, no Distrito Federal, uma lei que estabelecia que deveriam ser contratados no mínimo 5% de pessoas com mais de 45 anos. [553]

No quinto momento, em 2017/2018, foram propostas 23 ações[554], sobre o tema mais específico da Lei nº 13.467/2017, a "reforma trabalhista", como se observa do ANEXO 1.

Dos atores que realizaram as denúncias das inconstitucionalidades, tem-se 9 confederações[555], 5 federações[556], a Central das Entidades de servidores públicos (CESP), a Procuradoria Geral da República (PGR), a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Os temas tratados são as custas e os honorários, trabalho intermitente, representação dos empregos, depósito recursal, limitação das indenizações por dano moral, liquidação dos pedidos na petição inicial e o fim da contribuição sindical (objeto principal de 18 das ações). Denota-se que o tema da Lei nº 13.467/2017 fomentou diversas reações da sociedade, como demonstrado na proliferação das ADI's. Etretanto, observa-se que os temas abordados nelas são muito restritos, pois não foram abordadas todas as inconstitucionalidades e inconvencionalidades que se demonstrará neste trabalho.

Por fim, adentra-se no último parâmetro que resta para a consolidação de ambos os controles, de constitucionalidade e de convencionalidade: a análise da aplicação e a materialidade dos três principais princípios escolhidos por este trabalho. A escolha destes se dá

---

[553] SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o supremo tribunal federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v.9, n.2, p.115-133, mai./ago.2014.

[554] Pesquisa realizada até 2 de outubro de 2018.

[555] CONTTMAF (Confederação dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário); CONTRASP (Confederação dos trabalhadores de segurança privada); CNTTL (Confederação dos Trabalhadores de Logística); CONTCOP (Confederação dos trabalhadores em comunicações e publicidade); CNTUR (Confederação Nacional de Turismo); CSPB (Confederação dos servidores públicos do Brasil); CSPM (Confederação nacional dos servidores públicos municipais); CNTM (Confederação nacional dos trabalhadores metalúrgicos); CNTS (confederação nacional dos trabalhadores na saúde).

[556] FENEPOSPETRO (federação dos trabalhadores de postos); FENATTEL (Federação dos trabalhadores em empresas de telecomunicações); FESOJUS (Federação das entidades sindicais dos oficiais de justiça do Brasil); FEMACO (federação nacional dos trabalhadores em serviços, asseio e conservação, limpeza urbana, ambiente e áreas verdes); FENATRACOOP (Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil).

por serem os mais consolidados e possuírem a amplitude que, em diversos momentos, abarca os outros. Assim, verticaliza-se o estudo para o princípio da vedação do retrocesso social, a progressividade dos direitos e da norma mais favorável.

Como observou-se até o presente momento, não é possível estudar esses princípios de forma completamente separada, sendo que sua estruturação e influência se dão no âmbito das convenções e das constituições. Ademais, para a objetividade que se pretende neste trabalho, volta-se ao estudo dessa temática de forma mais específica e verticalizada.

Além disso, o princípio da proibição do retrocesso não está disposto expressamente na Constituição ou nas Convenções, Tratados e Pactos, mas pode ser entendido como um princípio implícito e decorrente de outras normativas.[557] Ademais, não se trata de uma ideia recente, mas "começa a ganhar curso na doutrina constitucional brasileira".[558] O Supremo Tribunal Federal já se posicionou sobre a existência de um obstáculo constitucional à frustração e ao inadimplemento de direitos fundamentais sociais.[559]

O objetivo desse princípio é buscar a máxima efetividade das leis que regulamentam os direitos sociais, em detrimento de possíveis modificações de um "legislador futuro"; a existência desse princípio permitiria proteger as conquistas sociais.[560] Assim, a decisão de garantir ou não a efetividade dos direitos fundamentais não pode estar vinculada e restrita a

---

[557] Como ressaltado anteriormente nas dimensões dos princípios, ele pode decorrer dos seguintes dispositivos: art. 5º do Pacto de Direitos Civis e Políticos, art. 19, inciso 8º da Constituição da OIT, do art. 5º, inciso 2 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do art. 1º, inciso 1, 29 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 29 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; e do art. 7º VI, 60§4º IV e 114§2º da Constituição de 1988, e dos princípios do Estado Democrático e Social de Direito; da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia e efetividade das normas que definem os direitos fundamentais. Essa decorrência é apontada por diversos autores, destaca-se: NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 113; SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.p. 443. p. 449; BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 240-241; REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

[558] BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 152.

[559] [...] A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. – O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculos a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário nº.639337.** Relator(a): Min. Celso de Mello, Segunda Turma, julgado em 23/08/2011.

[560] SCHIER, Adriana da Costa Ricardo. **Regime Jurídico do Serviço Público:** Garantia Fundamental do Cidadão e Proibição do Retrocesso Social. Tese Doutorado. Universidade Federal do Paraná. p. 152.

uma "maioria parlamentar simples".[561] Os principais reflexos se consolidam em trazer ao legislador proibições, deveres e limitações à sua competência. Assim, há dois momentos de atuação desse princípio na atividade do legislador: primeiramente, obriga este a "valorizar, promover e densificar de forma progressiva os direitos fundamentais", e o segundo momento se pauta em alterações pensadas e equilibradas.[562]

Nesse sentido, a atuação do legislador, de promoção e densificação dos direitos, irá formar o patrimônio jurídico destes e, assim, a lei terá como função "regulamentar um mandamento constitucional, ao instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido".[563]

Em um segundo momento, quando o legislador realizar alterações, estas devem ser feitas de forma controlada, e sempre com a compreensão do sistema jurídico como um todo e o necessário respeito aos princípios constitucionais fundamentais.[564]

Os direitos formalizados no ordenamento são ganhos sociais e econômicos, e uma vez "realizados, jamais poderão ser ceifados ou anulados", são garantia constitucional.[565] Essa corrente que defende a efetivação desse princípio vem encontrando "crescente acolhida no âmbito da doutrina mais afinada com a concepção do Estado democrático de Direito."[566]

Com relação à aplicabilidade desses princípios, Ana Paula de Barcellos e Roberto Barroso afirmam que este é aplicável à legislação infraconstitucional de todos os direitos constitucionais, enquanto Felipe Derbli traz uma perspectiva mais restrita, defendendo a sua aplicação somente aos direitos fundamentais sociais.[567]

A posição mais progressista sobre o tema é a que entende que "se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido".[568] Dessa forma, a

---

[561] ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2. ed., 3. tir. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 446.
[562] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.
[563] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.p. 443.
[564] CROIRIE, Benedita Mec. **Os direitos Sociais em crise**? Disponível em: <https://goo.gl/LuwOcT>. Acesso em: 10 de novembro de 2017. p. 44.
[565] AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e princípio do não retrocesso social. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 32, n. 124, p. 237-252, out.-dez. 2006. p. 243.
[566] STRECK, Lênio Luis. **Hermenêutica Jurídica e(m) crise. Uma exploração hermenêutica da construção do direito.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999. p. 31
[567] SCHIER, Adriana da Costa Ricardo. **Regime Jurídico do Serviço Público: Garantia Fundamental do Cidadão e Proibição do Retrocesso Social**. Universidade Federal do Paraná (Tese Doutorado). p. 152.
[568] BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas.** 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 158.

posição que este trabalho coaduna é a que garante a aplicação do princípio da proibição do retrocesso social à legislação infraconstitucional, com o enfoque trabalhista e correlatas, legislações que são decorrência de direitos fundamentais sociais expressos na Constituição.[569]

A vedação do retrocesso social é a possibilidade de invalidar a revogação de normas que, "regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente".[570] Dessa forma, não há nenhum engessamento na legislação, que pode ser perfeitamente alterada, desde que haja uma compensação e substituição equivalente.

A validade desse princípio é elencada por Ingo Wolfgang Sarlet, que afirma que, mesmo esse princípio não tendo sido expressamente acolhido nas constituições latino-americanas, representa "uma categoria reconhecida e em processo de crescente difusão e elaboração doutrinária e jurisprudencial em várias ordens jurídicas, inclusive em função da sua consagração no âmbito do Direito Internacional dos direitos humanos".[571]

Sendo assim, o princípio da vedação do retrocesso é essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que estrutura a garantia e a efetividade dos direitos consolidados e construídos nos ordenamentos, sejam nacionais ou internacionais e, principalmente, dialoga diretamente com o princípio da progressividade[572], impedindo alterações negativas e supressoras.[573]

Em um segundo momento, adentra-se no princípio da progressividade que também é fundamentado em dispositivos constitucionais e convencionais.[574] Flávia Piovesan aponta esse

---

[569] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018. Ademais, "[...] é preciso observar cada direito fundamental como um 'direito fundamental como um todo'. Significa dizer que os direitos fundamentais são multifuncionais, não sendo possível associá-los a uma função única: de cada direito fundamental podem ser extraídos variados deveres, decorrentes de incumbências de distintas naturezas que eles dirigem ao Estado." HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 130..

[570] BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 69.

[571] SARLET. Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo Latino-americano. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 3, jul.-set. 2009, p. 117.

[572] BÜHRING, Marcia Andrea. Direito Social: proibição de retrocesso e dever de progressão. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 56-73, jan.-jun. 2015

[573] MURADAS, Daniela. O Princípio da Vedação do Retrocesso Social no Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**. n. 262. Abril 2011. p. 85.

[574] Como ressaltado anteriormente nas dimensões dos princípios, ele pode decorrer dos seguintes dispositivos: art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e art. 2º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos; na Constituição decorrem do art. 4º, II quando se observa a prevalência dos direitos humanos; do artigo 5º, § 2º com a recepção de direitos expressos em tratados e convenções; art. 7º caput diz respeito aos direitos sociais dos trabalhadores, estabelecendo não se tratarem de um rol taxativo, ampliando a proteção para outros direitos que "que visem a melhoria de sua condição social", arts. 3º, e 170, esta deve ser entendida no sentido de números de

diálogo ao propor a aplicação progressiva dos direitos sociais, é resultado da cláusula de proibição do retrocesso social.[575] Como demonstrado, o principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho é a garantia da proteção do trabalhador, com a estipulação de parâmetros mínimos, mas que devem ter sempre a visão prospectiva da busca pela justiça social e a melhoria das condições.[576] A própria estruturação do Direito Internacional Social se dá pelo reconhecimento das desigualdades e da sua missão de ampliação das liberdades reais.[577]

Efetivamente, o princípio da progressividade "enuncia o compromisso internacional dos Estados promoverem, no máximo de seus recursos disponíveis, a proteção da pessoa humana em sua dimensão econômica, social e cultural".[578] Por meio desse princípio, vincula-se a atividade nacional ao progresso das condições de proteção à pessoa humana, sendo inviável a eliminação dos padrões já reconhecidos, estabelecendo-se novamente o diálogo com a proibição do retrocesso social, uma vez que deve-se formar um "conjunto normativo compensatório e qualitativamente mais vantajoso."[579]

Dessa forma, defende-se neste estudo a aplicação do princípio da vedação do retrocesso social quando este e suas justificativas estiverem amparadas na supremacia da Constituição Federal e seus princípios, objetivando a máxima eficácia dos direitos fundamentais, bem como perseguindo o objetivo da progressão dos direitos. Fica então, o

---

direitos, trabalhadores, extensão dos direitos e garantias; Essa decorrência é apontada por diversos autores, destaca-se: BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideu: Fundación de Cultura Universitária, 2014, p. 240-241; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 164; TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progressividade y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124; MURADAS, Daniela. O Princípio da Vedação do Retrocesso Social no Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**. n. 262. Abril 2011. p. 88.

[575] PIOVESAN, Flávia. Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os desafios. **Revista Consultor Jurídico**, 2002. Disponível em: <http:// conjur.estadao.com.br/static/text/10798,1>. Acesso em: 9 set. 2018.

[576] Como se observa da própria Constituição da OIT: "Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições [...] Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios."ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT.**

[577] NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho.** Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015, p. 9; SEN, Amartya. Work and rights. **International Labour Review**, Genebra, v. 152, n. s 1, p. 82-92, 2013, p. 83.

[578] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 21.

[579] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 21.

legislador impossibilitado de retroceder de forma desproporcional,[580] somente sendo permitido que haja esse retrocesso quando comprovada a pertinência, a necessidade e a ponderação como justificativa.[581]

A norma mais favorável também dialoga com ambos os princípios[582] e, como já elencado anteriormente, é elemento estruturante das relações laborais, e o seu estudo é facilitado quando integrado a exemplos práticos. Sendo assim, destaca-se que a posição deste trabalho é pela construção de um direito laboral protetivo, adaptativo e progressista, que se dará por meio da árdua tarefa de se integrar, um a um, os dispositivos mais favoráveis e progressistas ao ordenamento e à prática das relações laborais, em conformidade com a teoria da acumulação. Dessa forma, observa-se que o padrão principiológico formado por essa tríade cria uma estrutura complementar e dialógica, que possibilita um auxílio necessário para a construção dos controles de constitucionalidade e convencionalidade coerentes e em conformidade com todas as intenções preconizadas. Ressalta-se que a importância dada a esses princípios resta também na sua abrangência, que possibilita a incorporação de diversos outros princípios específicos (como irredutibilidade salarial). Entretanto, no controle, estes também serão evidenciados por escolha didática.

Coaduna-se com o entendimento de José Joaquim Gomes Canotilho de que "quaisquer que possam ser os parâmetros de controle que se adotem não pode o autor deixar de referir, [...] quais as normas, quais os princípios e quais os valores", enfim, quais serão os parâmetros para uma arguição de inconstitucionalidade[583] e uma inconvencionalidade.[584] Ademais, com a finalização desse capítulo, é essencial traçar objetivamente quais parâmetros serão utilizados para a realização do controle de convencionalidade e constitucionalidade da Reforma Trabalhista de 2017.

---

[580] DERBLI, Felipe. Proibição de retrocesso social: uma proposta de sistematização à luz da Constituição de 1988. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.). **A reconstrução democrática do direito público no Brasil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 34.

[581] NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 202.

[582] "[...] são consectários lógicos do princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável e o princípio da progressividade dos direitos sociais". REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 20.

[583] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999. p. 712.

[584] "Devemos tomar à sério o controle de convencionalidade, bem como fazer valer os blocos de constitucionalidade", estendido ao controle de constitucionalidade. RAMOS, André de Carvalho Ramos. Supremo tribunal federal brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo** v. 104 p. 241 - 286 jan./dez. 2009.

1. Há a necessidade da compatibilidade entre o ordenamento jurídico infraconstitucional aos tratados, pactos, convenções e à constituição, representando e efetivando o sistema jurídico conectado e coerente como um todo.

2. Apesar dessas diferenciações das teorias de hierarquia dos instrumentos internacionais, o controle de convencionalidade terá quase o mesmo resultado: se os tratados forem entendidos como legais ou supralegais, supera-se com a análise principiológica, com o enfoque no princípio da proibição do retrocesso social, da progressividade e da norma mais favorável, e no caso do segundo, ele encontra-se acima da legislação infra. Caso sejam incorporados como emendas constitucionais, o processo de controle de convencionalidade irá se misturar com o controle de constitucionalidade. No caso de incorporação a nível supraconstitucional, o controle será realizado sob todo o ordenamento e com mais facilidade.

3. Não há a necessidade que este trabalho se vincule a uma teoria de hierarquia dos instrumentos internacionais, mas ao real controle vertical material, sempre à luz das formulações principiológicas, com o enfoque no princípio da norma mais favorável, a proibição do retrocesso e a progressão dos direitos.

4. Filia-se à posição de Valério de Oliveira Mazzuoli, que defende que qualquer tratado de direitos humanos é parâmetro para o controle de convencionalidade, desde que ratificado pelo Brasil. Assim, todos os tratados, pactos e convenções internacionais que tratem sobre a matéria do direito humano laboral formam o "bloco de convencionalidade", ou ainda, considerando uma perspectiva incorporadora, o "bloco de constitucionalidade".

5. Vincula-se este trabalho à teoria da acumulação, em crítica à teoria do conglobamento e, assim, assume-se o desafio da composição de uma normativa fundada no conjunto dos dispositivos mais favoráveis, como resultado da real integração entre o ordenamento internacional e o nacional.

5. Com relação à crítica sobre a própria hierarquização e a proposta de complementação, demonstra-se, neste trabalho, a possibilidade da adoção das teorias de hierarquização como a complementação, desde que sempre elevada a norma mais favorável. Demonstra-se que, efetivamente, os seus objetivos são os mesmos, é possível considerar a norma mais favorável como uma órbita no sistema da pirâmide normativa.

6. O parâmetro para a compatibilidade com a ordem constitucional levará em consideração as normativas escritas, mas também considerará os princípios não escritos e integrantes da ordem constitucional global, uma vez que dedutíveis de interpretações integrativas dos ordenamentos constitucionais, como os já citados, princípio da norma mais favorável, proibição do retrocesso social e da progressão de direitos.

7. Acrescenta-se que é possível vislumbrar a presença do controle de convencionalidade e de constitucionalidade presentes ambos no sistema do “Bloco de constitucionalidade”. Considera-se a Constituição do Trabalho e o bloco de laborativIdade, como elementos de especificação e como reforços para os dois sistemas de controle.

8. Da análise do sistema de controle constitucional observa-se, com relação à Reforma Trabalhista de 2017, as seguintes possibilidades: a inconstitucionalidade por ação do legislador; o enfoque será na violação material, sendo possível auferir a inconstitucionalidade formal (no processo); a inconstitucionalidade será parcial, uma vez que será realizada uma abordagem em cada artigo, separando os que não esbarram no controle proposto, ou que são positivos; o órgão fiscalizador será eminentemente o judiciário, como destino principal das ações de controle repressivo; o controle poderá ser difuso ou concentrado.

9. Ressalta-se a relação entre as ações constitucionais e a hierarquia dos instrumentos internacionais. Propondo-se a incorporação de todos os tratados de direitos humanos no conceito de bloco de constitucionalidade e, assim, a permissão tanto o controle difuso, como concentrado, por meio das ações constitucionais.

10. Aplicam-se, como elemento essencial para a união do sistema laboral, os princípios da proibição do retrocesso social, a progressividade de direitos e a norma mais favorável. Os demais princípios também serão referenciados, mas são dedutíveis da tríade apresentada.

CAPÍTULO III - ANÁLISE DOS DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS

Como compreender uma alteração legislativa que abalou os pilares sólidos do direito laboral? A Reforma Trabalhista de 2017 deve ser analisada observando toda a reestruturação que ela ocasionou no direito laboral brasileiro. Para tanto, compreender as suas intenções, proposições e possibilidades, transpassa pela sua fundação.

As reformas laborais são uma tendência mundial, como demonstrou Dragos Adascalitei e Clemente P. Morano.[585] Os autores apontam que as reformas em matéria de Direito do Trabalho vêm ocorrendo em diversas partes do mundo, e observam que houve uma concentração das alterações, especialmente após a grande crise de 2008. Os autores pesquisaram as reformas ocorridas em 11 países, desenvolvidos e em desenvolvimento, no período de 2008 a 2014, e produziram o "inventário de reformas do mercado de trabalho".[586] Denota-se que este estudo representou um grande avanço na literatura especializada, pois a maioria das pesquisas realizadas se limitam a poucos países, geralmente desenvolvidos.[587]

Os autores identificaram 643 alterações nas legislações trabalhistas de 111 países, no marco temporal de 2008 a 2014, o que resulta aproximadamente em uma alteração por ano em cada país. Ainda, 56% das alterações reduziram os níveis existentes de regulação, e outros 44% expandiram, considerando que este percentual possui uma grande variação entre os países desenvolvidos e em desenvolvimento. Na pesquisa, os autores concluíram que a "deterioração das condições macroeconômicas torna as reformas mais atraentes"[588] e alcançam mais facilmente a aprovação política. Ainda, demonstrou-se que essas reformas trouxeram impactos negativos nos níveis de emprego nos anos seguintes à alteração, tanto nos países desenvolvidos, quanto nos em desenvolvimento.[589]

Essa constatação dos autores coloca em cheque um dos argumentos da Reforma Trabalhista, de que alterações no sentido de flexibilização poderiam gerar e ampliar postos de

---

[585] ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. **Labour market reforms since the crisis: drives and consequences.** Genebra: ILO, 2015. (Working Paper, n. 5).
[586] ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. **Labour market reforms since the crisis: drives and consequences.** Genebra: ILO, 2015. (Working Paper, n. 5).
[587] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.
[588] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.
[589] ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. **Labour market reforms since the crisis: drives and consequences.** Genebra: ILO, 2015. (Working Paper, n. 5).

trabalho. Efetivamente, a maior ressalva a ser postulada dessas pesquisas globais sobre trabalho, é que alterações na legislação laboral dependerão de outros fatores para a concretização de resultados positivos ou negativos. Não existe uma receita mágica.

Nesse sentido, estudar-se-á dez discursos que fundamentaram a Reforma Trabalhista, sendo cinco argumentos institucionais e cinco econômicos. Através da análise aprofundada desses argumentos entende-se sob que patamares a referida normativa foi construída, e as consequências de uma legislação mal formulada. Em um segundo momento, adentra-se nas principais alterações realizadas, enfocando no corpo do texto as que poderão e já foram apontadas como inconstitucionais e inconvencionais. As demais alterações foram elencadas no Anexo 3, por questões metodológicas.

Sobre essas bases e sobre o mapeamento total da Reforma Trabalhista que realizar-se-á o resgate do "Espírito de Filadélfia", como já advertiu Alain Supiot[590] e, assim, será proposto o controle de constitucionalidade e convencionalidade

3.1 DEZ DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA

Na data de 28 de abril de 2017, o presidente Michel Temer apresentou ao Plenário do Senado Federal o Projeto de Lei Complementar nº 38, que posteriormente seria intitulado de "Reforma Trabalhista". Na sua fase inicial, o referido projeto possuía 6 tópicos, quais sejam: multa para não registro na CTPS; trabalho em regime parcial; os representantes dos trabalhadores; a convenção e acordo coletivo com força de lei; trabalho sobre o regime temporário e a revogação de alguns institutos.[591] Após, o projeto foi encaminhado para a Câmara dos Deputados (PL nº 6.787), e foram realizadas 864 emendas após tramitar em diversas comissões.[592] O projeto foi aprovado e sancionado após o trâmite de 120 dias e entrou em vigor na data de 11 de novembro de 2017, sob a intitulação de Lei nº 13.467/2017, alterando efetivamente 104 artigos.[593]

---

[590] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

[591] BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar nº 38.2017.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049> Acesso em 11 de outubro de 2018.

[592] BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar nº 38.2017.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049> Acesso em 11 de outubro de 2018.

[593] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

Aproveitando a oportunidade de alteração, a Lei nº 13.429/2017 alterou a lei do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974, modificando o seu tema principal, regulando e ampliando a terceirização.[594] Dessa forma, o estudo do tema "Reforma Trabalhista de 2017" e seu controle fará referência a essas duas grandes alterações.

Ademais, ressalta-se que a Reforma Trabalhista foi baseada e inspirada na Cartilha elaborada em 2013, pela Confederação Nacional das Indústrias, intitulada de "101 propostas para a Modernização Trabalhista".[595]

Destacam-se algumas alterações significativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017, dentre elas: alterações na caracterização do grupo econômico; da sucessão de empregadores e responsabilidade de sócio retirante; do vínculo de emprego, trabalho autônomo, trabalho por regime parcial e intermitente; do teletrabalho; da jornada de trabalho e tempo à disposição; do intervalo; das férias; do dano extrapatrimonial; do trabalho da mulher; do poder diretivo do empregador; das remunerações e integrações; da equiparações e isonomia salarial; da rescisão contratual; da quitação da rescisão contratual, PDV e quitação anual; da possibilidade de arbitragem; do direito processual do trabalho; da prescrição; na própria lei de terceirização; no direito coletivo do trabalho, nos pontos de representação de empregados na empresa, imposto sindical e contribuições sindicais e da determinação da força do negociado sobre legislado.[596]

Como demonstrado, diversos pontos elencados pela Confederação Nacional das Indústrias são nitidamente inspirações: Valorização da negociação coletiva; espaços de negociação individual; intervalo intrajornada para repouso; ultratividade das normas coletivas; compensação habitual de jornada semanal; jornada de trabalho de 12 por 36; pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada; acordo individual de compensação de jornada; tempo à disposição do empregador após portaria; sobreaviso; flexibilização do trabalho em prazo determinado; terceirização; horas in itinere; intervalo de descanso para a mulher ;

---

[594] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho**. *In:* Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (org.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 398- 410, p. 400

[595] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Apresentação.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto. Estudos em homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani. (coord.). São Paulo: LTr, 2018, p. 13; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA**. 101 propostas para modernização trabalhista.** CASALI, Emerson. (Coord.) Brasília: CNI, 2012.

[596] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.

fracionamento da concessão de férias; arbitragem; não comparecimento de reclamante em audiência e etc.[597]

Para justificar a rapidez do processo e a fervorosa necessidade da aprovação de tantas alterações, os defensores utilizaram de diversos argumentos durante os debates, que se centralizam em três eixos: a legislação trabalhista como ultrapassada, autoritária e com limitadores ao desenvolvimento econômico.[598] Nesse sentido, para a compreensão das intenções e objetivos da Reforma Trabalhista de 2017, considerando as duas legislações, e sua compatibilidade com o sistema constitucional e convencional, é preciso estudar os argumentos para a sua defesa.

Nesse sentido, elenca-se duas classes de argumentos dos que defendem a Reforma Trabalhista: os "argumentos institucionais" e os "argumentos econômicos"[599], os quais serão estudados e verificados, analisando se estes correspondem à realidade social e econômica.

Os "argumentos institucionais" podem ser divididos em: a. O "mito da outorga", em que se afirma que a CLT foi realizada por um ato unilateral de um governo ditatorial de Getúlio Vargas, e possuiria como objetivo garantir o apoio dos trabalhadores e, assim, desconsideraria a luta desses; b. O argumento da "matriz fascista da CLT", alegando a relação de igualdade a *Carta del Lavoro* do ditador italiano Mussolini; c. O argumento de que a Justiça do Trabalho é excessivamente protetiva, e que elenca altos custos aos empregadores, com a acentuada tutela aos trabalhadores; d. O argumento de que a CLT estaria ultrapassada, uma vez que foi elaborada há muito tempo (em 1943) e desde então não teria sido alterada, não compatibilizando com os tempos atuais[600] e; e. O argumento de que a legislação trabalhista brasileira é muito rígida e não permitiria a adaptabilidade do mercado e a satisfação das necessidades atuais.

Em um segundo momento, serão analisados os "argumentos econômicos", elencados por Sandro Pereira Silva[601]: f. O argumento da "trava para o crescimento", em que a legislação engessaria os investimentos futuros, por causas dos custos das empresas, principalmente devido

---

[597] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA**. 101 propostas para modernização trabalhista.** CASALI, Emerson. (Coord.) Brasília: CNI, 2012.

[598] BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial**. Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. BRASIL, Senado Federal. Comissão de Assuntos Sociais. **Parecer ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017**. Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília: Senado Federal, 2017.

[599] Completou-se a listagem proposta por Sandro Pereira Silva, com base nos dois relatórios aprovados – do deputado Rogério Marinho, na Câmara dos Deputados, e do senador Ricardo Ferraço, no Senado. SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

[600] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

[601] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

aos encargos trabalhistas e à insegurança jurídica da Justiça do Trabalho; g. O argumento do "fator de produção de desigualdade", o qual aponta a CLT como responsável pela desigualdade laboral entre os empregados formais e os trabalhadores informais, aprofundando as desigualdades já existentes; h. O argumento do "comprometimento da competitividade nacional", em que os encargos trabalhistas seriam os responsáveis por onerar os produtos nacionais e, assim, eles se tornam menos competitivos; i. O argumento "inibidor do influxo de investimentos estrangeiros", em que o custo da mão de obra brasileira seria mais custoso do que em outros países, e; j. O argumento do "comprometimento à elevação da produtividade", uma vez que a legislação trabalhista possui muita rigidez e pouca adaptabilidade, o que acarretaria uma dificuldade em uma "alocação mais eficiente do fator trabalho".[602]

Para o estudo, serão utilizadas como base a pesquisa realizada por Aldacy Rachid Coutinho e Marcio Tulio Viana, com o enfoque nos "argumentos institucionais"; Sandro Pereira Silva, que realizou uma pesquisa comparada entre alguns países e o Indicador de Proteção ao Emprego (IPE), com os principais argumentos da reforma[603], presente no ANEXO 2[604]; e a pesquisa realizada por José Paulo Zeetano Chahad sobre a flexibilidade dos mercados, em diálogo direto com Simeon Djankov e outros pesquisadores.[605]

Inicia-se, então, a análise dos "argumentos institucionais". Primeiramente, o "mito da outorga" (a), em que se afirma que a CLT foi realizada por um ato unilateral de um governo ditatorial de Getúlio Vargas, e possuiria como objetivo garantir o apoio dos trabalhadores e assim, desconsideraria a luta desses.

Márcio Túlio Viana relata a história da Consolidação das Leis do Trabalho[606], tanto na sua construção quanto na sua efetivação. Para o autor, o desenvolvimento da industrialização e

---

[602] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

[603] O Indicador de Proteção ao Emprego (IPE) foi elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e tem por objetivo medir o grau de rigidez e de proteção da legislação trabalhista em cada país. SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

[604] No anexo 2 pontuou-se a metodologia utilizada pelo autor e os números e gráficos de todos os países analisados.

[605] CHAHAD, José Paulo Zeetano **As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro**, *in* Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). 2003. São Paulo: Editora Ltr; CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a expêriencia de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro).** Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>. Acesso em 20 de março de 2018; CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Tendências Globais no Cenário Internacional e o Futuro do Trabalho: o Impacto sobre o Perfil dos Empregos**. Boletim Informações Fipe. Temas de economia aplicada. Junho de 2017, Edição 441; CHAHAD, José Paulo Zeetano. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, 17(3-4), 205-217, 2003.

[606] VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p.

dos modos de trabalho até os anos 60 tiveram resultados de forma parecida com a realidade global, mas com algumas diferenciações. As semelhanças se deram na transformação dos trabalhadores em consumidores, com o fomento ao consumo, "o sindicado aceitou – até demais – o sistema. E a empresa aceitou o sindicato".[607] As diferenças se deram em diversos aspectos: um eventual acordo foi realizado somente entre as empresas e o Estado, com a voz soberana deste último, já que "ele praticamente enfiou a CLT pela garganta da empresa"[608]; e o sindicato também teve que aceitar as condições, que inclusive o posicionaram como uma espécie de órgão público; as condições de vida melhoraram muito menos e com um tempo muito maior, para o autor "não vivemos o chamado 'Estado de Bem-Estar Social' que os países centrais conheceram, embora, de todo modo, tenha acontecido um avanço".[609] Ressalta-se a crítica tecida por Célia Lessa, a qual aponta que a noção de "Estado de bem-estar social" se modifica e se constrói nas diversas realidades, e assim, formam-se vários modelos, não podendo-se assim, negar, em um primeiro momento, o "modelo brasileiro".[610]

As versões de como teria nascido a Consolidação das Leis do Trabalho possuem vários lados, com relatos de todos os âmbitos. Destaca-se a fala do Presidente da Associação dos Metalúrgicos Aposentados, que considerava a CLT como uma conquista do trabalhador e uma decorrência direta das pressões populares.[611] Antes do nascimento da CLT, já haviam questões laborais que causavam embates, como a polarização dos sindicatos: de um lado, o sindicato de resistência que lutava para manter sua independência e, de outro, o modelo do sindicato do Governo e suas tentativas de atrair trabalhadores.[612] Após a lei, iniciou-se um conflito com os movimentos operários organizados, restringiu-se o acesso à Justiça do Trabalho a quem fosse membro de sindicato. Por outro lado, as fiscalizações trabalhistas causavam revolta nos empresários.[613] Efetivamente, em 1943 a CLT foi posta ao ordenamento, aparentemente refletindo um modelo já pronto de legislação trabalhista, mas em realidade ela "é um pouco

---

607 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 46.
608 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152 p., p. 47.
609 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 47.
610 KERSTENETZKY, Celia Lessa; KERSTENETZKY, Jaques. O Estado (de Bem-Estar Social) como Ator do Desenvolvimento: Uma História das Ideias. **Dados - Revista de Ciências Sociais.** 2015, nº 58 (Julio-Septiembre).Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21842571001>. Acesso em 8 jan de 2019.
611 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 49.
612 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 49.
613 GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo.** FGV: Rio de Janeiro, 2005. 320p., p. 168.

cigana, traz as marcas de tempos e lugares diferentes. Suas regras vieram de perto e de longe, inspiradas pelo passado e pelo presente".[614]

Diversas legislações sobre o Direito Laboral já existiam e possuíam vigência no ordenamento brasileiro, mas elas não abrangiam questões essenciais e não tinham uma sequência, "era difícil até saber onde estava o quê".[615] Por isso, o objetivo da CLT era organizar as leis, sem efetivamente inovar, mas ela não só reuniu as leis existentes, como aperfeiçoou, complementou e melhorou, deixou de lado vários trabalhadores, como os domésticos e os rurais, mas a seu tempo "era talvez o que havia de melhor no mundo".[616] As críticas e as construções posteriores aperfeiçoaram o sistema trabalhista brasileiro, uma vez que não é admissível a permanência de um mesmo sistema sem qualquer tipo de alteração. Esse ponto será abordado nos próximos tópicos de argumentação.

Embora o termo "outorga" esteja vinculado ao mito getulista, uma vez que ela teria sido "outorgada" pela ditadura, demonstrou-se que a sua construção se deu em um processo anterior e posterior, como uma efetiva construção. Em nenhum momento impediu-se que ela fosse incorporada por diversos regimes democráticos: "o que foi alterado da versão original é da ordem de 62% dos seus artigos".[617]

Ainda, como argumenta Aldacy Rachid Coutinho, as normas jurídicas são "textos gráficos autônomos em relação aos seus autores, aqui considerados consolidadores e legisladores", e não se pode desconsiderar o processo de construção dos sentidos, por meio do

---

[614] VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 75.

[615] Para conhecimento, cita-se: "Em 1932, veio a carteira de trabalho, obrigatória. No mesmo ano, a lei começou a se ocupar da mulher, garantindo-lhe salário igual ao do homem e proibindo seu trabalho em subterrâneos e outros locais; e de vários modos protegendo a maternidade. No mesmo ano, fixou em oito horas a jornada no comércio e depis na indústria. Biavaschi destaca que, no mesmo ano, com a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, "as mulheres também se tornaram sujeitos de direito, podendo pleitear sem assistência dos maridos". Dois anos depois, a Constituição previu a Justiça do Trabalho. No mesmo ano, viria um decreto sobre acidentes e doenças profissionais. Em 1939, a Justiça do Trabalho foi organizada com Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízes de Direito onde não havia Juntas; Conselhos Regionais do Trabalho; e um Conselho Nacional do Trabalho (todos esses órgãos foram alterados depois). No Ministério do Trabalho, criaram-se inspetorias regionais, embrião das delegacias. Em 1940, o primeiro salário mínimo entrou em vigor." VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p.,75; BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do Trabalho no Brasil: a construção do sujeito de direitos trabalhista** – 1930 – 1942. São Paulo: LTr, 2007, p. 37.

[616] VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 75.

[617] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-112.

intérprete e da hermenêutica. "Não há uma 'essência' a-temporal e a-histórica apreendida por um intérprete neutro ideologicamente".[618]

Dessa forma, é possível apontar que a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil se desenvolveu de forma diferenciada da realidade europeia e até de outros países latino-americanos. Entretanto, esse fato não justifica a sua completa descaracterização. Ainda, como demonstrado, apontam-se diversas influências e legislações históricas que contribuíram para esse processo.

Em um segundo momento, analisa-se o argumento da "matriz fascista da CLT" (b), que alega que a CLT foi feita com base, ou se apresenta como um documento idêntico à *Carta del Lavoro*, do ditador italiano Mussolini.[619] Em um primeiro, é importante retomar o elencado anteriormente, de que efetivamente, a CLT de 1943, foi uma "consolidação" de diversas leis, organizadas e estruturadas de forma diversa[620], e ela prosseguiu sendo incorporada constantemente.

Segundo Aldacy Rachid Coutinho, essa argumentação de identidade com a *Carta del Lavoro* é completamente falsa, e inclusive deprecia o conteúdo da CLT.[621] Arnaldo Suusekind afirma que essa "máxima" é repetida por 99% das pessoas que nunca tiveram acesso ou leram o documento de Mussolini e aponta as diferenciações: a CLT possui 922 artigos e a Carta somente 30; destes, somente 11 tratavam especificamente sobre os direitos e magistratura do trabalho e, ainda, quase todos estes repetiam normas e princípios consagrados como trabalho noturno com remuneração superior e o repouso semanal com preferência aos domingos.[622]

No mesmo sentido, as fontes de inspiração da Consolidação das Leis do Trabalho foram outras: o I Congresso de Direito Social, como parte presente nos pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo Ministro do Trabalho; a Encíclica *Rerum Novarum*[623], e; nas

---

618 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-114.

619 CARTA DEL LAVORO. **Deliberata dal Gran Consiglio Fascista**, 21 aprile 1927 e pubblicata nella Gazz Uff. 30 aprile 1927, n. 100.

620 VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013, 152.p., p. 75.

621 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-114.

622 SUSSEKIND, Arnaldo. **Arnaldo Sussekind, um construtor do direito do trabalho.** *In:* GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Morais (Orgs.) Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 78.

623 Para o aprofundamento do tema consulte: GUNTHER, Luiz Eduardo. VILLATORE, Marco Antônio Cesar (Coord.). **Rerum novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal**. Curitiba: Juruá, 2011.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho[624], a influência da *Carta Del Lavoro* em realidade se deu como um contexto social construído no fortalecimento do corporativismo.[625] Dessa forma, não há como admitir um argumento fundado em sensos comuns e boatos, tendo em vista que há anos ele é profundamente criticado pela doutrina séria trabalhista.

O terceiro argumento diz respeito a alegação de que a Justiça do Trabalho é excessivamente protetiva (c), e que elenca altos custos aos empregadores, com a acentuada tutela aos trabalhadores. O relatório apontou que o Brasil seria "o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo".[626]

Em um primeiro momento, aponta-se que essa argumentação está fundada em um artigo escrito por José Pastore em 1999, no qual indica que, nos Estados Unidos há 75 mil ações trabalhistas, entretanto, não cita a fonte da referida informação.[627] Após ser questionado, informou encontrar as fontes nas estatísticas da *Equal Employment Opportunitty Commission* e da *US Courts,* a Justiça Federal dos EUA. Entretanto, em um processo investigativo, o jornalista Cássio Casagrande desconstrói essa argumentação analisando a própria estrutura da Justiça Americana: primeiramente a *Equal Employment Opportunitty Commission* não é um órgão judicial, e as reclamações e estudos que ela realiza dizem respeito à discriminação no trabalho. Assim, seria o mesmo que comparar as denúncias de discriminação ao Ministério do Trabalho para concluir o número de ações trabalhistas no Brasil, como um todo; em um segundo momento, observa-se que, nos EUA, o trabalhador pode escolher entre ajuizar a ação na justiça federal ou na estadual, entretanto, a justiça federal possui somente 2% das ações civis ajuizadas no país e, ainda, há a tendência ampliada da utilização de ações coletivas, ou seja, no caso da

---

[624] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-112; SUSSEKIND, Arnaldo. **Arnaldo Sussekind, um construtor do direito do trabalho.** *In:* GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Morais (Orgs.) Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 77.

[625] CAMPANA, Priscila. O mito da consolidação das leis trabalhistas como reprodução da carta del lavoro. **Revista Jurídica - CCJ/FURB**, v. 12, nº 23, p. 44 - 62, jan./jun. 2008; HALL, Michael**. Corporativismo e fascismo: as origens das leis trabalhistas no Brasil.** *In*: ARAÚJO, Angela (org.). Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

[626] BRASIL, Relatório da Comissão Especial. **Parecer ao Projeto de lei n. 6.787, de 2016**, do Poder Executivo. Câmara dos Deputados. Poder Legislativo. Brasília, 2017.

[627] PASTORE, José. **A culpa é da Justiça do Trabalho?** Publicado em O Estado de S. Paulo, 16/03/1999. Disponível em: < https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_056.htm> Acesso em 5 de outubro de 2018.

empresa Boeing, como resultado de uma única ação, há uma indenização de 57 milhões de dólares, que será dividida entre 190 mil trabalhadores.[628]

Ainda, a judicialização é a busca do cumprimento de uma normativa, que efetivamente não foi realizada na realidade. Questiona-se: onde estão as críticas à pouca eficácia e ao descaso das diretrizes legais?[629] Ademais, o Conselho Nacional de Justiça, em 2015, começou a incluir no rol de estatísticas que abrangem os relatórios intitulados "Justiça em Números"[630], os principais "temas" que são objetos de litígios judiciais.

Ao contrário do senso comum, o tema do "dano moral" não é a principal demanda trabalhista, restando sempre após as "verbas rescisórias", ou seja, a maior causa de litígio é a ausência de pagamentos mínimos garantidos ao trabalhador. Destaca-se que a Lei nº 13.467/2017 retirou a necessidade da homologação em sindicato do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, local onde se discrimina as verbas pagas ao fim contratual.

Ainda, no relatório de 2015 (referente ao ano de 2014) observa-se que haviam 700.595 registros de ações com o tema "dano moral", o que representa 1,38% dos assuntos demandados no Brasil; no relatório de 2016 (referente ao ano de 2015), haviam 736.906 registros representando, 1,74%; no relatório de 2017 (referente ao ano de 2016) haviam 833.466 registros, representando 1,64%.[631]

O quarto argumento diz respeito ao fato de que a CLT estaria ultrapassada, uma vez que foi elaborada há muito tempo (em 1943) e, desde então, não teria sido alterada e, portanto, seria imcompatível com os tempos atuais. Efetivamente, o fato de a Consolidação das Leis do Trabalho ter sido realizada por um Decreto de 1943, é imutável. Qualquer alteração posterior, atingindo o seu conteúdo, não irá transmutar para um Código do Trabalho de 2017.[632]

O que se observa é que, do texto original de 1943, somente 38% permaneceu, ou seja, 352 dos 992 artigos, o restante foi alterado em diversos momentos, por 377 medidas, entre leis,

---

628 CASAGRANDE, Cassio. **Brasil, "Campeão de ações trabalhistas".** Publicado em: 25/06/2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/brasil-campeao-de-acoes-trabalhistas-25062017>. Acesso em 5 de outubro de 2018.

629 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-112.

630 Para o acesso a todos os relatórios elaborados de 2003 a 2017, acesse: BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números- Relatórios**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>. Acesso em 8 de outubro de 2018.

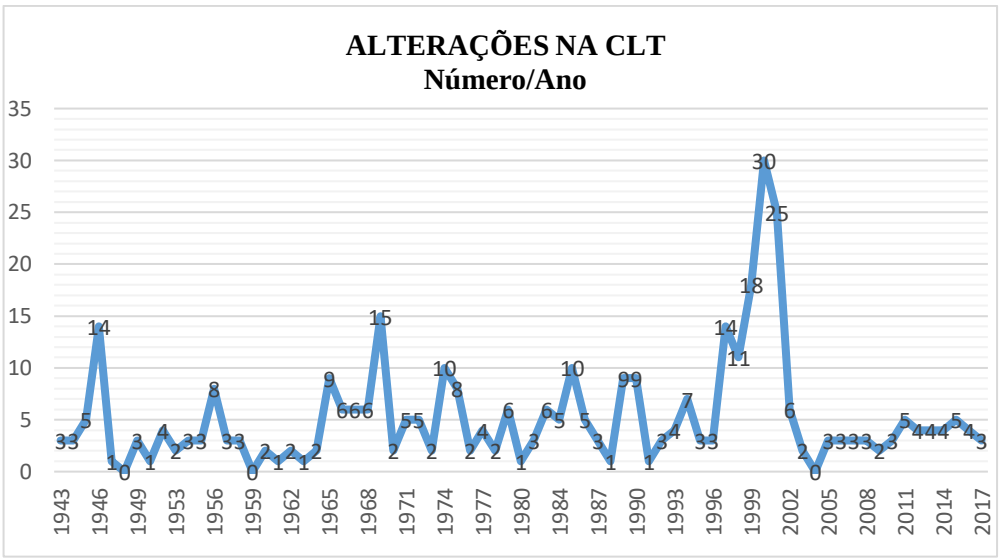
631 BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números- Relatórios**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>. Acesso em 8 de outubro de 2018.

632 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-113.

decretos-lei, decretos e medidas provisórias, pelo Poder Executivo (211) e pelo Poder Legislativo (166). Dessa forma, o que se altera não é a CLT de 1943, e sim "o que sobrou dela".[633]

A Consolidação das Leis do Trabalho, em todo o seu desenvolvimento, sofreu diversas alterações em todos os anos, exceto em 1948, 1959 e 2004, nos mais diversos sentidos. O desenvolvimento dessas alterações pode ser vislumbrado no Gráfico 2, no qual o eixo vertical representa o número de alterações e, o eixo horizontal, o ano das alterações.

Gráfico 2 – Quantidade de alterações na CLT por ano.



FONTE: Aldacy, 2017,[634] adaptado pela autora.

Ademais, é possível observar também que as alterações foram realizadas em diversos governos, como resultado de quase todos os Presidentes da República que estiveram no poder no Brasil, eleitos democraticamente, ditadores ou militares e, ainda, os que assumiram interinamente ou por sucessão. Dessa forma, o seu conteúdo não resulta de uma ideologia específica, como se observa do Gráfico 3, no qual o eixo vertical representa o número de alterações e o horizontal os presidentes.[635]

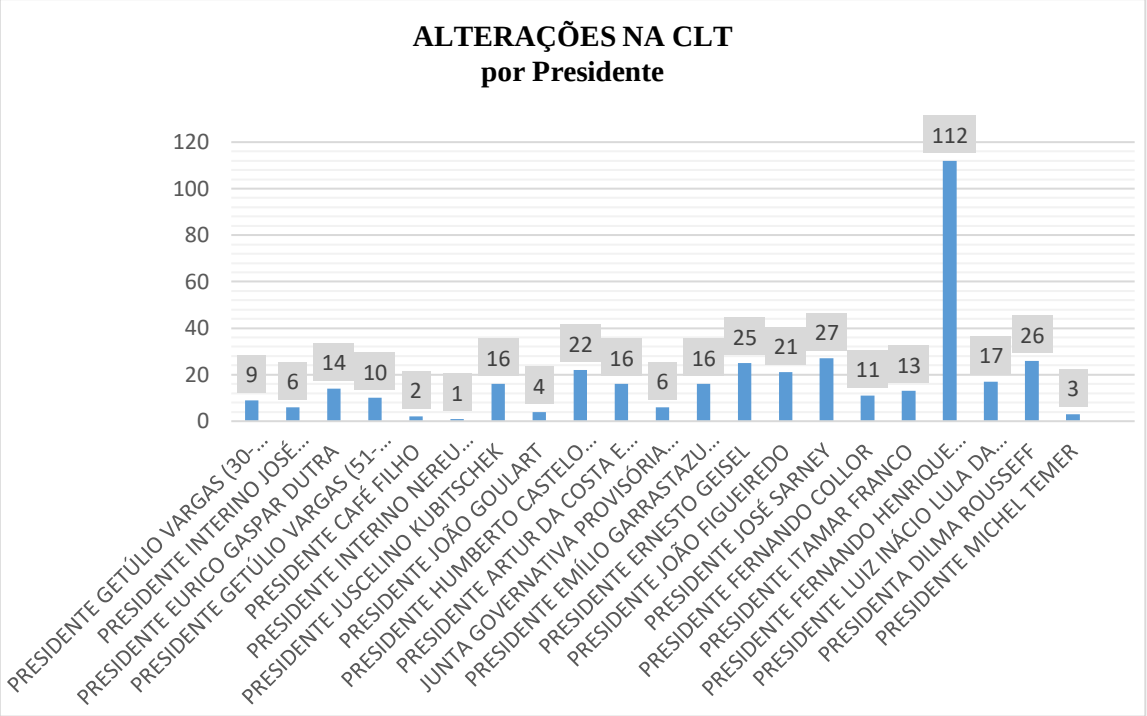
---

[633] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 111-113.

[634] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p.112.

[635] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social**

Gráfico 3 – Número de alterações na CLT por Presidente



FONTE**:** Aldacy, 2017,[636] adaptado pela autora.

Destaca-se que das alterações realizadas, 9 deram-se em regime de ditadura civil, 53 em linha sucessória, 105 em ditadura civil-militar, 209 em eleições diretas e 1 em outras.[637] Das alterações realizadas, 179 alteraram dispositivos, 134 acrescentaram dispositivos, 40 revogaram dispositivos, 36 complementaram a CLT, 55 aplicaram a CLT e 7 não aplicaram a CLT.[638]

Ademais, restam os argumentos de que a lei trabalhista estaria tão desatualizada que "ainda diz que a mulher não merece as proteções legais se for empregada de seu pai ou marido"[639], ou ainda, "[...] pasmem, nossa lei ainda diz que a mulher casada não precisa pedir

---

e as reformas trabalhista e previdenciária. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 113.

[636] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 113.

[637] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 113-114.

[638] COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 113-114.

[639] BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018. Como se observa no "Art. 372 Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a

permissão do marido para litigar na Justiça Trabalhista”.[640] Entretanto, evidentemente ambos os artigos não foram recepcionados pela Constituição de 1988, uma vez que parte do entendimento da necessidade de consolidação de um sistema coeso, é a não recepção de dispositivos incompatíveis quando uma nova ordem constitucional adentra.

Dessa forma, comprova-se que a suposta inalterabilidade da CLT, não passa de uma retórica, uma vez que não vislumbra o histórico transformador, adaptável e construtivo do processo de desenvolvimento da CLT.

Por fim, adentra-se no último “argumento institucional”, o de que a legislação trabalhista brasileira é muito rígida, e não permitiria a adaptabilidade do mercado e as necessidades atuais. Para o entendimento dessa questão, é preciso superar algumas compreensões infundadas sobre a flexibilização.[641] Ao contrário dos argumentos proferidos, o mercado de trabalho brasileiro possui há muito tempo uma tendência da utilização de “formas atípicas” de trabalho. Em estudo realizado por José Paulo Zeetano Chahad, de 1995-2005, constatou-se que os empregadores brasileiros buscam diversificar a forma de contratação da mão de obra, optando por formas além da tradicional contratação por prazo indeterminado, como se observa na Tabela 1.

proteção especial instituída por este Capítulo. Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”.

[640] BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018. Como se observa no CLT. “Art. 792 - Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.”

[641] Para o aprofundamento do tema, consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018.

Tabela 1 - Crescimento das formas atípicas de contratação do trabalho; 1995-2005.

Modalidades de contratação[a]	Variação no período (%)
Contrato por prazo indeterminado - CLT[b]	38,8
Servidor público demissível	69,1
Total de contratos atípicos - CLT[c]	158,6
Modalidades atípicas selecionadas	
Trabalho temporário	93,2
Contrato por obra certa (tarefa)	39,5
Contrato por prazo determinado (Lei 9681/98) (1999/2005)	64,2
Cooperativas de trabalho	73,2
Trabalho de estágio	72,1
Terceirização (1994/2004)	44,2

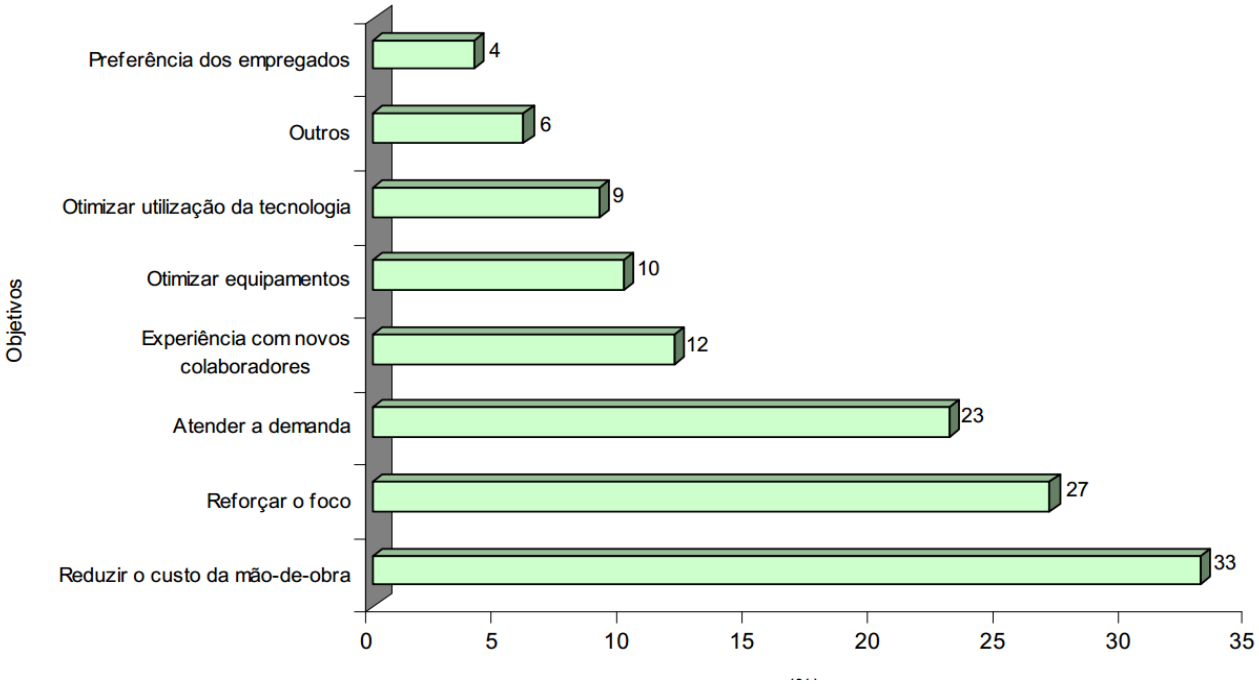
FONTE: José Paulo Zeetano Chahad, 2009[642] com base no capítulo 2 de Krein, 2007.[643]
Informações do autor referentes ao gráfico:
a. Refere-se as modalidades especiais de contratação de trabalho formal existentes. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Representam formas de contratação flexível no mercado formal de trabalho brasileiro.
b. Dados originais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)/MTE.
c. RAIS/MTE. Ver Krein (2007).[644]

O estudo da Tabela 1 é essencial para entender a tendência social em optar por formas atípicas de trabalho, que segundo o autor são: trabalho temporário, contrato por obra certa (tarefa), contrato por prazo determinado, cooperativas de trabalho, trabalho de estágio e terceirização. Denota-se que o trabalho temporário aumentou 93,2% no período analisado. Dessa forma, observa-se que, mesmo em um sistema de normativa rígida, há possibilidade e utilização de formas flexíveis de trabalho. Atualmente, com as Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017 inseriu-se mais uma modalidade flexível, o contrato intermitente, e ainda ampliou-se as possibilidades de terceirização.

[642] CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a expêriencia de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro).** Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>. Acesso em 20 de março de 2018. p. 41.
[643] KREIN, J. D. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007.
[644] KREIN, J. D. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007, p. 116.

Destaca-se outro estudo realizado por José Paulo Zeetano Chahad, que tinha por objetivo mapear as razões pelas quais as empresas buscam essas formas alternativas de contrato de trabalho, como se observa no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Brasil: porcentagem dos objetivos pelos quais as empresas utilizam modalidades de contrato de trabalho flexível em todos os setores; abril-junho/2001. [645]



FONTE: José Paulo Zeetano Chahad , 2003. [646]

Observa-se, dos dados apresentados, que o principal motivo para a utilização de modalidades de contrato de trabalhos flexíveis é a "redução do custo de mão de obra", e o último motivo é a "preferência dos empregados". O Direito Laboral, como visto anteriormente, é fundamentado na construção conjunta das relações e na proteção dos trabalhadores. Suprimir direitos em prol de redução de custos vai de confronto à necessária tendência protetiva do Direito do Trabalho.

Como elencado, as Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017 reproduziram-se e facilitaram as formas alternativas e flexíveis de trabalho. Um dos enfoques é "permitir que as relações de trabalho fossem mais adaptáveis e, principalmente, permitissem a ampla negociação para a

[645] O autor não realizou atualizações nos estudos, apesar da distância temporal, demonstram-se ainda de suma importância para a compreensão do fenômeno da flexibilização no Brasil.

[646] CHAHAD, José Paulo Zeetano **As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro**, *in* Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). 2003. São Paulo: Editora Ltr.

valorização dos interesses de ambas as partes".[647] Seria por meio da negociação coletiva, no sopesamento de interesses, que as relações de trabalho se fortaleceriam na adaptabilidade.[648] O próprio parecer da Câmara dos Deputados encaminhado ao Senado Federal dispunha como objetivos da reforma: "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores".[649]

Entretanto, como se observou no Gráfico 4 e na análise elencada, o último item que representa o motivo da escolha, é o interesse dos trabalhadores, e o primeiro representaria os interesses empresariais. Observa-se que há alguns interesses se sobrepondo a outros na história da construção laboral e da flexibilização no Brasil. Como esperar que, magicamente, com uma legislação nova, esse gráfico se inverta?

Observa-se, também, que parte dos argumentos da flexibilização se fundam na necessária adaptabilidade tecnológica, entretanto, na figura elencada, este é apenas o 6º motivo para a utilização de formas flexíveis de trabalho.[650]

Destaca-se, do mesmo modo, o estudo elaborado por Simeon Djankov e outros pesquisadores, publicado em 2004, no qual realizaram a análise de 133 países sob três perspectivas laborais: i. Facilidade de contratar, ii. Condições de emprego e iii. Facilidade de demitir e custo da demissão.[651] Assim, é possível entender como se dá a relação entre esses aspectos, e como o Brasil se encontra, informações presentes na Tabela 2.

---

[647] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 34.

[648] ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo. Prevalência do negociado sobre o legislado. Negociado x Legislado II Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional da 9ª Região**. V.6. N.58. Março/Abril de 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=31> Acesso em 10 de setembro de 2018.

[649] BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL6787716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

[650] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 34.

[651] DJANKOV, Simeon e outros (2004), **Doing Business in 2004–Understanding Regulation**. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA.

Tabela 2 - Indicadores de regulação no emprego; 2004 - (Índice varia entre 0 e 100, com maiores valores indicando regulação mais rígida)

Flexibilidade de contratar		Condições de emprego		Flexibilidade de demitir		Legislação sobre emprego[a]	
Países com regulação mais flexível							
China	17	Hong Kong (China)	22	Hong Kong (China)	1	Cingapura	20
Rep. Tcheca	17	Zimbabue	22	Cingapura	1	Estados Unidos	22
Namíbia	17	Dinamarca	22	Uruguai	3	Malásia	25
Nigéria	17	Malásia	22	Papua Nova Guiné	4	Dinamarca	25
Papua Nova Guiné	17	Cingapura	26	Estados Unidos	5	Papua Nova Guiné	26
Austrália	33	Estados Unidos	29	Japão	9	Hong Kong (China)	27
Canadá	33	África do Sul	36	Reino Unido	9	Zimbabue	27
Dinamarca	33	Suécia	39	Austrália	13	Reino Unido	28
Polônia	33	Noruega	39	Áustria	14	Áustria	30
Uganda	33	Kuwait	40	Malásia	15	Nova Zelândia	32
Países com regulação menos flexível							
Brasil	**78**	**Brasil**	**89**	**Brasil**	**68**	Paraguai	73
Tchad	78	Nicarágua	90	Panamá	68	Perú	73
Grécia	78	Mongólia	90	Perú	69	Moçambique	74
Guiné	78	Paraguai	90	Ucrânia	69	Venezuela	75
Tailândia	78	Turquia	91	México	70	Belarus	77
Venezuela	78	Polônia	92	Belarus	71	México	77
El Salvador	81	Hungria	92	Federação Russa	71	Angola	78
México	81	Ucrânia	93	Paraguai	71	**Brasil**	**78**
Panamá	81	Tchad	93	Portugal	73	Portugal	79
Twain (China)	81	Ruanda	94	Angola	74	Panamá	79
		Bolívia	95				

FONTE: Djankov e outros (2004).[652] Total de 133 países. Pastore (2005).[653]

Para a compreensão desse estudo, analisa-se as três perspectivas: primeiramente, com relação ao índice de contratação (i), observa-se que, dentre os países com a legislação mais flexível, é possível vislumbrar três perspectivas: 1. Há nações desenvolvidas (Austrália, Canadá e Dinamarca), mas estas "compensam a flexibilização" com outros mecanismos de proteção paralelos[654]; 2. Há nações com legislações flexíveis que têm como resultado a precarização (Uganda, Nigéria e Namíbia), e; 3. Em países de transição, normalmente há pouca flexibilidade para contratar, como na América Latina.

[652] DJANKOV, Simeon. e outros (2004), **Doing Business in 2004–Understanding Regulation**. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA.
[653] PASTORE, José. **A Modernização das Instituições do Trabalho: Encargos Sociais, Reformas Trabalhista e Sindical.** São Paulo: LTr, 2005.
[654] CHAHAD, José Paulo Zeetano **As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro**, *in* Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). 2003. São Paulo: Editora LTr. p. 75.

Em um segundo momento, com relação aos índices de condições de emprego e o de flexibilidade de demitir (ii e iii). Denota-se que dentre os países que adotam mais flexibilidade, estão diversas nações, mas, assim como o índice de contratação, a diferença entre um modelo adaptável e um precário está em um sistema de proteção completo, além da esfera trabalhista.[655] Destaca-se que as nações menos flexíveis são as da América Latina e dos países de transição do leste europeu. Com relação ao Brasil, destaca-se que o índice alcançado foi de 78 na legislação de emprego, sendo um dos países com a menor flexibilidade, estando atrás do Panamá (79) e Portugal (79), ambos possuem legislações mais rígidas.

Dessa forma, constata-se: o Brasil possui uma legislação rígida. Entretanto, como demonstrado anteriormente, isto não impediu a proliferação de formas flexíveis de trabalho e, ainda, a adoção de um sistema flexível não garante que será possível, necessariamente, traçar um caminho ao progresso. Como demonstrado, são políticas de incentivo e de estruturação social que irão orbitar as legislações e as relações laborais e que irão determinar se haverá melhoria e adaptabilidade ou a precarização.

No mesmo sentido, José Paulo Zeetano Chahad afirma que a flexibilidade que existe na realidade brasileira não é decorrência da legislação ou do sistema de negociação coletiva. Para ele, a legislação (destaca-se a anterior a Reforma Trabalhista), torna rígida as condições de contratar, as condições de dispensa e as condições dentro das empresas.[656] Dessa forma, se dependesse apenas da legislação, não seria possível formas flexíveis, mas a realidade se demonstra diversa. Não é possível demonstrar uma relação necessária e direta entre a legislação e a flexibilização na prática, o que há é a maior ou menor proteção e precarização.

Ademais, analisa-se, em um segundo momento, os "argumentos econômicos", iniciando pelo argumento da "trava para o crescimento" (f), em que a legislação engessaria os investimentos futuros, por causas dos custos das empresas, principalmente devido aos encargos trabalhistas e a insegurança jurídica da Justiça do Trabalho.

A primeira relação estudada por Sandro Pereira Silva foi a relação entre o grau de proteção interna aos trabalhadores nos países analisados[657] e o possível impacto na produtividade nacional, utilizando o indicador do PIB *per capita.* Para tanto, traz-se o Gráfico

---

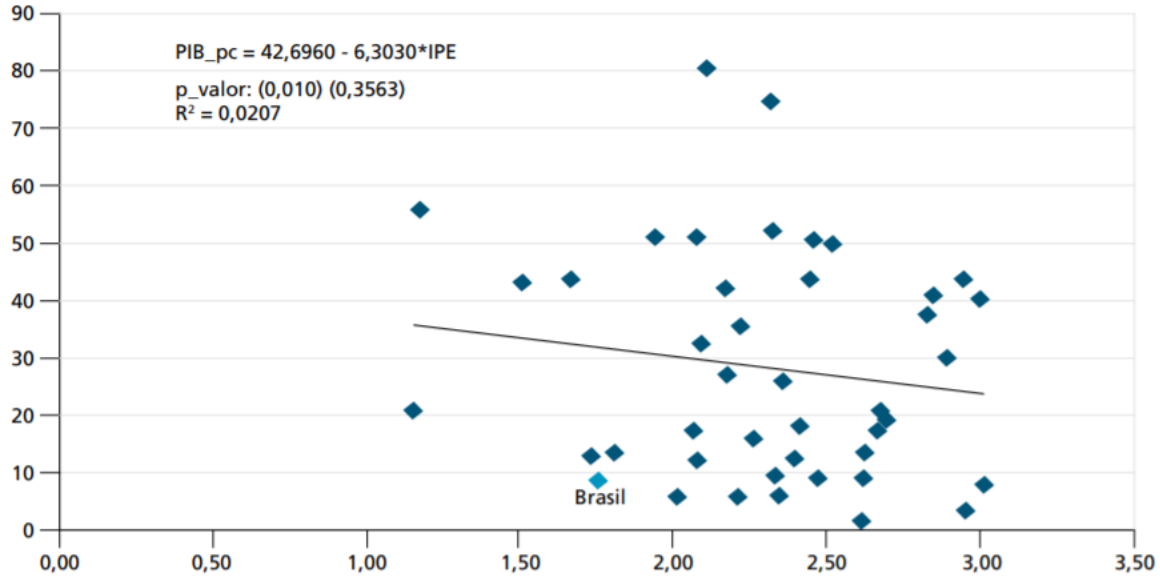
[655] FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018, p. 45.

[656] CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a expêriencia de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro).** Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>. Acesso em 20 de março de 2018. p.41.

[657] Listagem completa dos países analisados está no ANEXO 2.

5, que indica a relação entre o Indicador de Proteção ao Emprego (IPE) (no eixo horizontal) e o PIB *per capita* (no eixo vertical).

Gráfico 5 – Relação entre IPE e PIB *per capita*



FONTE: Silva, 2018 com base no Banco de dados da OCDE.[658]

Denota-se a existência de uma "linha", que representa a regressão formulada pelo autor, ou seja, uma formulação matemática para demonstrar a tendência teórica existente entre os dois parâmetros. Entretanto, observando o coeficiente de determinação (R^2), estipulado para medir o ajustamento desse parâmetro teórico, com relação aos valores observados no Anexo 2, tem-se como resultado o valor de 0,0207. Efetivamente, este valor representa que somente 2% da variável PIB *per capita* pode ser explicada pela variável IPE, ou seja, a relação teórica não é uma certeza.

Assim, apesar do coeficiente de variação do modelo estimado alcançar o valor de -6,3030, o que indicaria, em um primeiro momento, "uma relação inversa entre o PIB *per capita* e a proteção trabalhista em um país", esta lógica não se traduz em uma confiabilidade certa. Denota-se que o resultado sobre a significância desse regressor (p-valor = 0,3563), "indica que não há relação estatisticamente significativa".[659] Assim, descarta-se a hipótese de que o valor poderia corresponder a zero.

[658] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.
[659] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

Com essas diferenças apontadas, observa-se que não é possível identificar uma relação entre as duas variáveis, ou seja, não há uma relação direta entre o Índice de Proteção ao Emprego e o Produto Interno Bruto *per capita.* Não se pode dizer que um aumento de proteção ao emprego necessariamente iria diminuir ou aumentar o crescimento econômico de um país.

Em um segundo momento, adentra-se no argumento do "fator de produção de desigualdade" (g). Esta argumentação se funda na afirmação de que a CLT é responsável pela desigualdade laboral, uma vez que aprofunda as diferenças já existentes entre os empregados formais e os informais. Ainda, afirma-se que a reforma e a "flexibilização da legislação trabalhista diminuiriam a diferença de oportunidades entre quem já está empregado e quem está à procura de emprego".[660] Efetivamente, há um nivelamento pela menor proteção laboral.

Este argumento é completamente infundado, tanto juridicamente, sob a análise da dicotômica igualdade de oportunidade e de posições, quanto economicamente.

Com relação a esta dicotomia, é importante ressalvar que a igualdade de oportunidades busca somente a garantia do mínimo[661], como por exemplo, o registro formal de emprego para trabalhadores intermitentes que representaria que o mínimo foi alcançado. Entretanto, o registro não garante que ele seria chamado para trabalhar e, assim, receber o suficiente para o seu sustento e de sua família, bem como a efetivação de seus direitos. O que se necessita é o alcance da justiça social, a efetivação da igualdade de posições, ou seja, reduzindo-se "as distâncias existentes entre as diferentes posições sociais" [662], é necessariamente com o tratamento "desigual aos desiguais, na medida das suas desigualdades, que o Estado logrará promover o desenvolvimento social".[663]

Em relação à análise econômica, observa-se que pode haver uma "uniformização entre trabalhadores da base da distribuição de renda, tendo como contrapartida uma maior concentração no topo", já que a referida reforma possui a tendência de aumentar o lucro em detrimento dos salários. [664]

---

[660] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

[661] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 303.

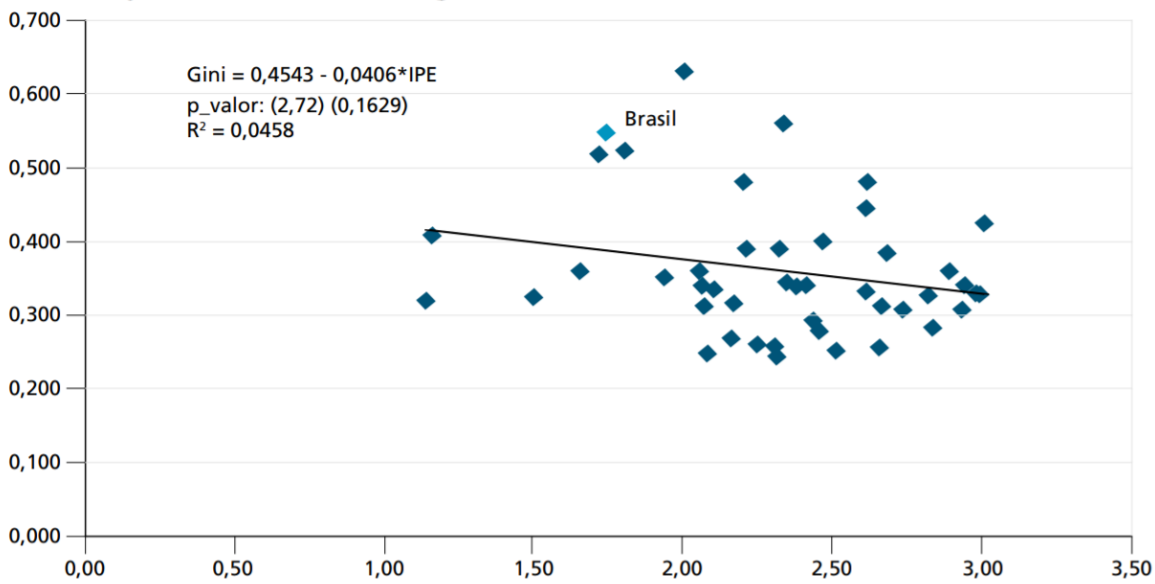
[662] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 519.

[663] HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. 614p., p. 519.

[664] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

A segunda relação estudada por Sandro Pereira Silva é entre o Índice de Proteção ao Emprego e o nível de desigualdade econômica, como se observa no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Relação entre IPE e nível de desigualdade econômica



FONTE: Silva, 2018 com base no Banco de dados da OCDE.[665]

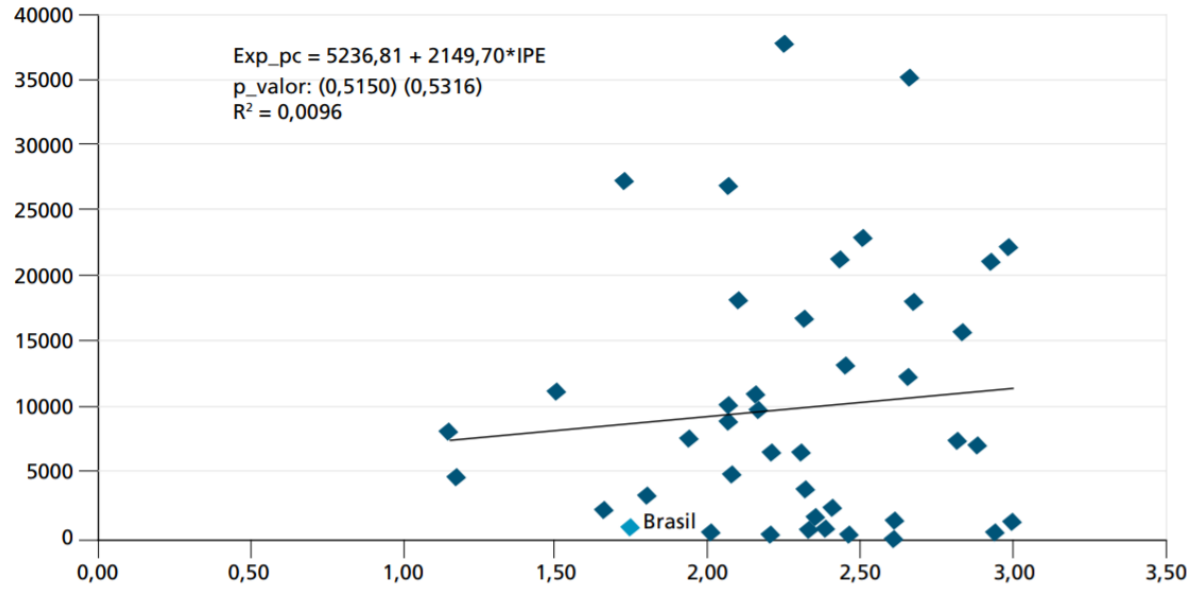
Observa-se que o coeficiente de determinação permanece baixo, embora um pouco acima dos demais ($R^2 = 0,0458$), ou seja, a existência da legislação trabalhista explica somente 5% do grau de desigualdade. Entretanto, observa-se que a relação entre o IPE e o nível de desigualdade econômica (as variáveis) é inversa, ou seja, uma legislação mais protetiva possui a tendência de diminuir as desigualdades dos países. Ademais, ressalta-se que o regressor (a linha) também não possui um significado estatístico suficiente para desconsiderar a relação entre as variáveis.

Adentra-se no argumento do "comprometimento da competitividade nacional" (h), no qual os encargos trabalhistas seriam os responsáveis por onerar os produtos nacionais e, assim, eles se tornariam menos competitivos.

A terceira relação estudada por Sandro Pereira Silva é a entre o Índice de Proteção ao Emprego e a competitividade internacional (utilizando o valor *per capita* das exportações de cada país), como se observa no Gráfico 7.

[665] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

Gráfico 7– Relação entre IPE e competitividade internacional



FONTE: Silva, 2018 com base no Banco de dados da OCDE.[666]

Assim, como ressaltado anteriormente, o fato de alguns países apresentarem um setor no qual são muito competitivos pode acabar distorcendo os dados, como é o caso da Arábia Saudita com o petróleo, e o Brasil com *commodities* minerais e agrícolas.

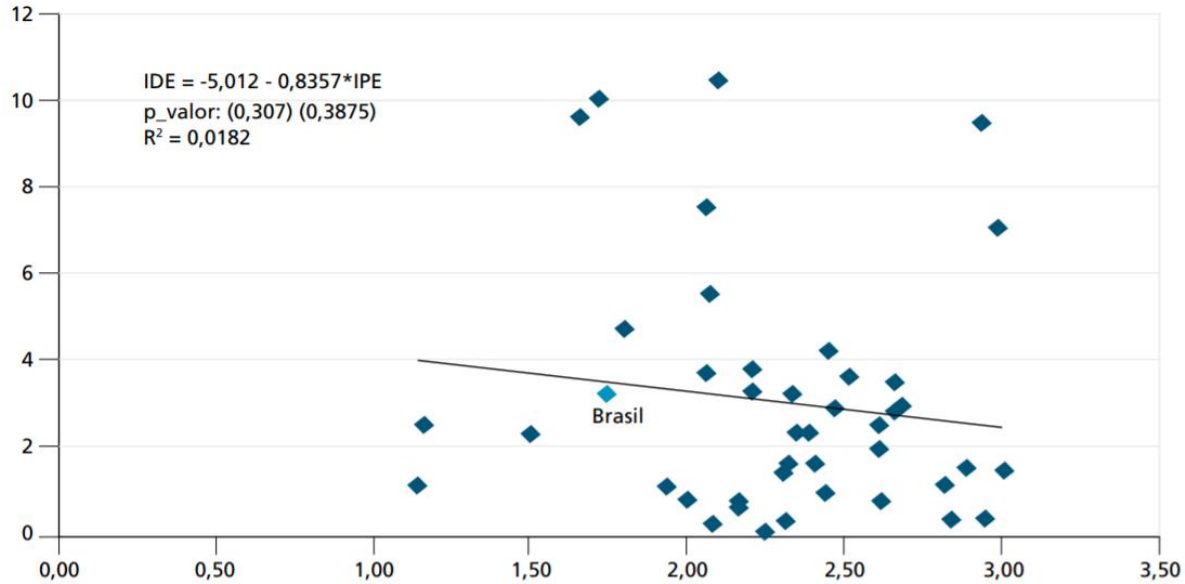
Ademais, é possível extrair dos dados a relação entre as variáveis. Assim como na primeira análise, o coeficiente de determinação entre as variáveis é inferior a 1%, ou seja, as que possuem alto IPE e competividade são muito poucas. Por outro lado, o coeficiente de variação traz uma relação positiva entre o IPE e as exportações. Quer dizer que quanto maior a proteção, maior a competitividade, mas assim como os outros dados observados, não possui uma relevância estatística.

Adentra-se no argumento "inibidor do influxo de investimentos estrangeiros" (i), no qual o custo da mão de obra brasileira seria maior do que em outros países, não permitindo o desenvolvimento de investimentos estrangeiros.

A quarta relação estudada por Sandro Pereira Silva é entre o Índice de Proteção ao Emprego e a atratividade econômica (considerada como investimento direto do exterior em relação a porcentagem do PIB), como se observa no Gráfico 8.

[666] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

Gráfico 8 – Relação entre IPE e atratividade econômica



FONTE: Silva, 2018 com base no Banco de dados da OCDE.[667]

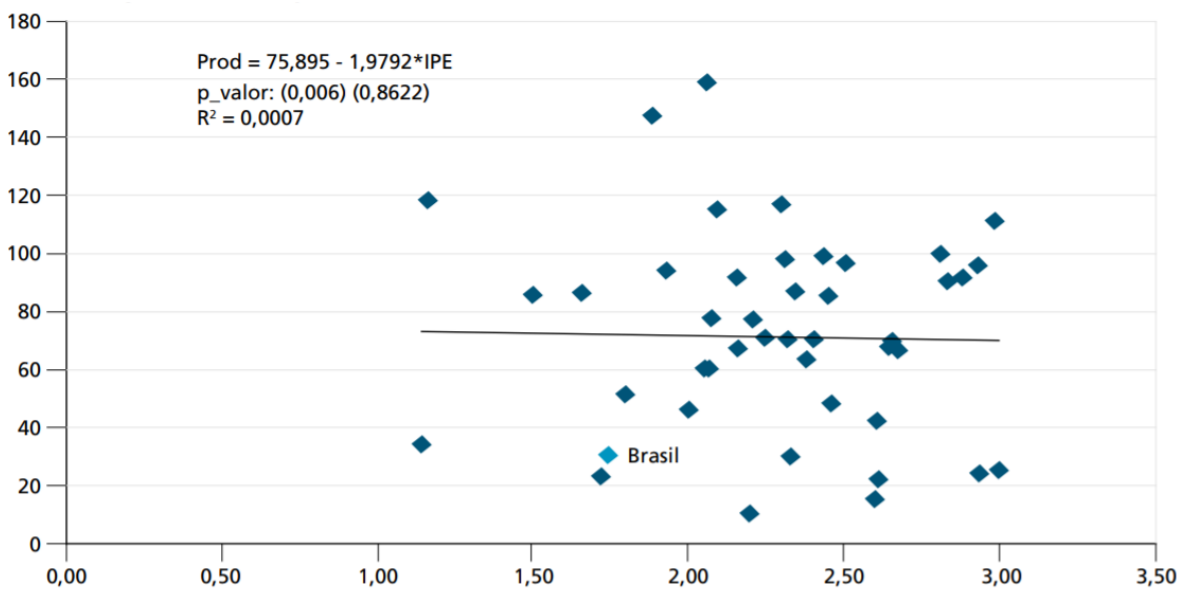
Denota-se que há uma baixa determinação entre as duas variáveis ($R^2 = 0,0182$) e que há uma relação inversa entre elas, ou seja, quanto maior a proteção do emprego, menor a atratividade econômica. Entretanto, assim como nos outros estudos, observa-se que a regressão (a linha) não pode servir como uma certeza estatística e, portanto, não é possível com os resultados afirmar que há uma relação entre a legislação trabalhista e a atratividade da economia para investimentos externos.

Por fim, adentra-se no argumento do "comprometimento à elevação da produtividade" (j), no qual, uma vez que uma legislação trabalhista possua muita rigidez e pouca adaptabilidade, haveria uma dificuldade em uma "alocação mais eficiente do fator trabalho".

A quinta relação estudada por Sandro Pereira Silva, é a entre o Índice de Proteção ao Emprego a produtividade média do trabalho na economia, conforme se observa no Gráfico 9.

[667] IDE é o Investimento Direto do Exterior. SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

Gráfico 9– Relação entre IPE e produtividade do trabalho



FONTE: Silva, 2018 com base no Banco de dados da OCDE.[668]

Ressalta-se, entretanto, que os sistemas econômicos de cada país possuem uma grande complexidade, principalmente nos países desenvolvidos, além de serem heterogêneos, com destaque para os países em desenvolvimento. Por isso, a presente análise é limitada, mas é recorrente nos organismos internacionais e instituições de pesquisa definir um indicador de produtividade que seja comparável entre os países. Pela relevância e recorrentes citações nos estudos, não se considerou prudente o descarte dessa dimensão.

Para esta análise, utilizou-se como indicador de produtividade o valor do PIB sobre o conjunto da população ocupada. Observa-se no gráfico que o R^2 apresenta o valor inferior a 0,01, ou seja, menos de 1% da produtividade de um país pode ser explicada pela proteção ou não da legislação trabalhista. Por outro lado, observa-se que o regressor (a linha) apresenta uma tendência negativa, ou seja, aponta uma relação inversa entre IPE e produtividade; quanto menor o IPE, maior a produtividade. Entretanto, como em todos os casos, o p-valor não assume relevância estatística.

Das análises econômicas apresentadas, demonstra-se que não é possível estabelecer uma relação estatística entre cada um dos fatores, vez que o coeficiente de determinação foi muito baixo em todas as relações observadas. Os resultados demonstram que a rigidez de uma legislação explica muito pouco, cerca de 1% a 5% das variações econômicas nos países estudados. Sendo assim, não é possível desconsiderar que esses argumentos possam ter alguma

[668] SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

relevância empírica, mas esta relação é ínfima, assim, não é possível abstrair regras gerais, como constantemente se vê nos argumentos pró-reforma. Entretanto, os debates econômicos e sociais nesse sentido devem ser fomentados, a fim de saber qual o papel e como construir legislações adaptáveis e que possam ajudar no desenvolvimento econômico, considerando o conjunto de variáveis que estão presentes nas complexas relações humanas.[669]

Ademais, acrescenta-se como parte da análise econômica a noção do desemprego e da possível geração de empregos. O relatório aponta que "3 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores".[670]

Entretanto, não é possível elencar que haja uma relação necessária entre a legislação trabalhista e os índices de desemprego, como observado. Diversas outras políticas podem gerar impacto na situação econômica e social de um país, pois uma única legislação não possui todo esse poder. Ainda, permaneceu vigente em diferentes épocas, com índices variados de desemprego, como em 2013, momento onde o índice era de 4,3% e em março de 2017 de 13,7%.[671]

A criação de postos de trabalho possui uma ligação com os aspectos econômicos, e não somente com regulações[672]. Como se observa nos últimos três anos, o Brasil caminhava em crescimento negativo, com drásticas perdas econômicas.[673] Ademais, como apontam Klaus Schwab, Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, a principal estratégia para a relação entre o trabalho, as novas tendências e a influência da tecnologia, é a adaptação aos novos tipos de trabalho.[674]

A principal proposta consiste em que a "reforma contribuirá para gerar mais empregos

---

669 SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

670 BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

671 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 115-116.

672 COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. *In*: **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120, p. 115-116.

673 BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

674 FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?** Published September 2013 by Oxford University Programme on the Impacts of Future Technology; SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016, p. 44.

formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora"[675]. Entretanto, como se vislumbra nesse trabalho, essa argumentação é, novamente, retórica. Quando se adentra no conteúdo da reforma, observa-se o nítido retrocesso social na maioria de seus dispositivos, sem a disposição de qualquer contraprestação ou adaptabilidade.

Ressalta-se ainda a pesquisa realizada pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, sobre os Rumos da Industria Paulista diante da Reforma Trabalhista. A pesquisa foi realizada com pequenas, médias e grandes empresas, sobre a pergunta: "E para sua empresa, você acredita que esta Reforma Trabalhista que está sendo proposta pode incentivar sua empresa a ampliar investimentos e contratações de empregados? " 73% dos entrevistados responderam que incentiva pouco ou não incentiva e 4,8% não responderam.[676] No mesmo sentido, uma pesquisa realizada pela DataFolha, nos dias 26 e 27 de abril de 2017, apontou que 64% dos entrevistados avaliaram que a reforma traria mais benefícios aos empresários do que aos trabalhadores. Questionaram ainda o que era melhor para as relações de trabalho: que fossem definidas por lei (jornada, férias, banco de horas) ou que fossem livremente acordadas, pergunta para a qual 60% indicou que preferia que fossem definidas por lei e 30% que fossem acordadas.[677]

As movimentações de discussão da Reforma Trabalhista se proliferaram. Os termos da referida legislação foram objeto da 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no qual foram aprovados 125 enunciados direcionados à interpretação da denominada "Reforma Trabalhistas", e que se justificam segundo Guilherme Guimarães Feliciano[678], Presidente da ANAMATRA, uma vez que a lei foi aprovada com diversos vícios e carece de uma interpretação cuidadosa dos magistrados, à luz da Constituição e das convenções e tratados.

---

675 BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

676 FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Departamento de pesquisas e estudos econômicos. **Projeto "Rumos da indústria paulista" Reforma trabalhista.** Abr.2017. Disponível em: <http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/rumos-da-industria/>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

677 DATAFOLHA. **Pesquisa sobre Reforma Trabalhista.** 26-27. abr.2017. Disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2017/05/1880398-maioria-rejeita-reforma-trabalhista.shtml> Acesso em: 12 de outubro de 2018

678 Jornal ANAMATRA - **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho Ano XXI**, nº. 189, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/26022/WEB_ Jornal_Anamatra_189__26-12-17.pdf. Acesso em 11 jan. 2018.

Diante deste posicionamento, deve-se lembrar da interpretação dada por Carlos Sánchez Viamonte[679], para a distinção entre direitos e garantias, pois, pelo pensamento do autor, não basta a existência do direito, deve ocorrer a garantia, "a instituição criada em favor do indivíduo, para que, armado com ela, possa ter ao seu alcance imediato o meio de fazer efetivo qualquer dos direitos individuais que constituem em conjunto a liberdade civil e política". Nesse sentido, demonstrou-se a incongruência dos argumentos de defesa da Reforma Trabalhista de 2017.

3.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS NO DIREITO INDIVIDUAL, DIREITO COLETIVO E PROCESSUAL DO TRABALHO

Inicialmente, cabe ressaltar, como observado anteriormente, que a Lei nº 13.467/2017 reestruturou e modificou diversos dispositivos do direito laboral e, em conjunto com a Lei nº 429/2017, estruturam a Reforma Trabalhista de 2017, foco deste estudo. Para tanto, neste momento serão elencadas as principais mudanças que foram realizadas por ambas as leis, que contabilizam 53. Tais mudanças se subdividem em: Introdução, Direito Individual, Direito Coletivo e Direito Processual do Trabalho. Por questões metodológicas, optou-se por centralizar no corpo do trabalho o aprofundamento somente das alterações que a doutrina já indica como passível de controle de constitucionalidade e de convencionalidade (alguns casos serão refutados no cap. IV), e no Anexo 3 estão dispostas todas as alterações.[680] Dessa forma, nesse momento serão estudados 28 tópicos[681]:

I. Duração do Trabalho teve cinco grandes alterações: Tempo de deslocamento (horas *in itinere*) inserção de novo texto no § 2º do art.58 e a revogação do § 3º do art. 58 da CLT. As horas *in itinere* surgiram na década de 70, como uma construção jurisprudencial para a utilização predominantemente no trabalho rural.[682] Dizia respeito ao tempo de deslocamento do trabalhador até o local de trabalho e o seu retorno, por condução fornecida pelo empregador, no caso de difícil acesso ou inexistência de serviço de transporte público. Esse tempo a

---

[679] SÁNCHEZ VIAMONTE, Carlos. **El Habeas Corpus: La liberdade y sua garantia.** Buenos Aires: Perrot, 1956. p. 1.

[680] A númeração no anexo é alterada, pois considera todas as 53 alterações.

[681] Cabe a ressalva da Medida Provisória 808/2017, publicada em 14/11/2017, que alterou 8 temas da reforma: jornada 12x36, dano extrapatrimonial, valor da indenização do dano moral, contrato intermitente, a integração de verbas na remuneração, gorjeta, as disposições sobre a empregada gestante e lactante e sobre o trablhador autônomo. Entretanto ela perdeu a vigência em 23 de abril de 2018.

[682] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 117.

disposição era entendido como parte da jornada de trabalho, uma vez que diversos trabalhadores despendiam horas no deslocamento e alguns percorriam longas distâncias dentro da própria empresa para o registro da entrada. A Reforma Trabalhista retirou essa disposição, sem impor medidas adaptativas ou de compensação. Entretanto, há a possibilidade de as partes realizarem a pactuação coletiva nesse sentindo, inserindo essa modalidade ao contrato laboral.[683]

Sobre o trabalho em regime de tempo parcial, há o novo texto ao art. 58-A, *caput*, e a inserção dos §3º, 4º, 5º, 6º e 7º do art. 58-A da CLT. O Contrato por tempo parcial foi inserido no ordenamento brasileiro pela Medida Provisória nº 2164-41/2001, mas nunca possuiu uma receptividade pelos doutrinadores e pela jurisprudência[684], embora, como demonstrado, compôs as formas alternativas de trabalho utilizadas e preferidas pela sociedade brasileira.[685] Efetivamente, o "sistema legal brasileiro jamais impediu a celebração do contrato de trabalho a tempo parcial"[686], uma vez que é inferior ao limite constitucional. As alterações impostas na Reforma Trabalhista tornaram o regime de trabalho em tempo parcial mais abrangente, de 25 horas semanais, passou a 30h e, ainda, acresceu a possibilidade da realização de horas extras. De fato, há a formação de dois regimes para os referidos contratos: o modelo do máximo de 30 horas, não sendo possível a realização de horas extras (pelo *caput* do art. 58-A), e o segundo modelo, onde se impõe uma jornada de até 26 horas, sendo possível o acréscimo de 6 horas semanais a título de hora extra (pagas com o adicional de 50%), podendo alcançar, então, 32 horas semanais. Com relação a compensação da jornada, possibilita a sua realização de forma "direta", não fazendo referência a negociação coletiva prevista no art. 7º XIII da CRFB/1988. Ademais, excluiu-se a tabela especial de férias do trabalhador submetido a esse regime (art. 5º, I, "e"), o que era completamente desfavorável, e sofria críticas pela doutrina[687], aplicando-se agora a tabela padrão do § 7º do art. 58-A da CLT, sendo possível, inclusive, a conversão de 1/3 (um terço), conforme o § 6º do mesmo dispositivo.

---

683 BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 125.

684 BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 79.

685 Nádia Mikos aponta como um reflexo da globalização dos mercados e das crises sucessivas. MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Reflexões sobre o contrato de trabalho a tempo parcial e a reforma trabalhista (lei nº13.467/2017).** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp.49-54

686 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.2, p. 806.

687 Contra o sistema diferenciado de férias tem-se: SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada.** 35. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 111; DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista.** São Paulo: LTr, 2000, p.139; BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 83; A favor da possível diferenciação tem-se: MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 153.

Em relação à jornada padrão e a extraordinária, ao regime de compensação, à jornada 12x36 e às jornadas extraordinárias por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou de força maior, realizou-se a alteração do art. 59, 60 e 61 e, a inserção do art. 59-A e 59-B na CLT. Em um primeiro momento, observa-se que a lógica constitucional é a adoção da jornada máxima de 44 horas; o que ultrapassasse esse limite seria jornada extraordinária ou suplementar, essa última demonstrou ser a preferência da Lei nº 13.467/2017.[688] Com relação ao regime de compensação, o tradicional e o clássico, este ocorre dentro do mês em que se trabalha mais alguns dias e menos em determinadas semanas. Já o banco de horas ocorre anualmente.[689]

Ademais, pacificou-se na jurisprudência a possibilidade da pactuação do regime clássico por acordo bilateral (Súmula 85, I do TST) e, também, pela forma constitucionalmente prevista (Art.7º XIII), pela negociação coletiva. A Reforma no § 6º do art.59 da CLT, autorizou a pactuação por simples acordo tácito, e no § 5º eliminou-se a garantia da negociação coletiva para as compensações de até seis meses. Com relação à Jornada 12x36 horas, esta já havia sido reconhecida pela jurisprudência (Súmula 444 do TST) e, com a reforma, foi inserida na CLT para qualquer atividade[690], permitindo a contratação individual dessa modalidade, contrariando a doutrina consolidada que permitia somente no caso de acordo ou convenção coletiva.[691] Ressalta-se que no art. 60 da CLT impõe-se a desnecessidade de licença prévia para a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, incluindo a modalidade 12x36 horas. Inclui-se a possibilidade da prorrogação da jornada e compensações que também podem ser realizadas por acordo tácito. Por fim, excluiu-se a exigência de comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho, para a utilização da sobre jornada em caso de força maior (art. 61 § 1º da CLT), o que efetivamente descaracteriza a infração administrativa, e ainda impede que a ausência de comunicação prévia (ou em até 10 dias) possa autorizar o direito de resistência pelo trabalho.[692]

---

[688] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

[689] O regime clássico exposto está previsto na Súmula 85, I até IV do TST. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 126 – 127.

[690] Arnaldo Süssekind defendia a sua admissão também com base no art. 7º XIII da CRFB/1988, desde que pactuada mediante acordo ou convenção coletiva. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.2, p. 808.

[691] Ressalta-se que este fato foi corrigo pela MP 808/2017, permitindo somente a pactuação de jornada 12x36 por convenção e acordo coletivo, entretanto, esta perdeu a vigência em 23.04.2018.

[692] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 116; Cabe a ressalva de Eduaro Gabriel Saad: "incorre em falta disciplinar o empregado que se recusa a trabalhar horas extraordinárias, nos casos mencionados no artigo em epígrafe [...] tais casos independem da anuência do empregado ou da celebração de um pacto coletivo. A decisão

Inserção do Teletrabalho nas hipóteses excludentes das regras de duração de trabalho, inserção do inciso III no art. 62 da CLT. A figura do teletrabalho não era regulamentada pela CLT e, apesar das aproximações, a figura do trabalho a domicílio[693] era insuficiente para a sua caracterização[694]. A Reforma regulou o teletrabalho, inserindo-o no Capítulo II-A do Título II da CLT, entretanto, anteriormente, dispôs que este regime é incompatível com o controle de jornada. Ressalta-se que não se deve confundir com as disposições sobre o descanso semanal remunerado e o descanso em feriados, disposições que se encontram em diploma legal distinto (Lei nº 605/1949).[695]

Em relação ao intervalo intrajornada e a regência normativa no caso de desrespeito à sua função, alteração do § 4º do art.71 da CLT.[696], as alterações são sobre três ordens: no caso de desrespeito do intervalo intrajornada, deverá ser pago somente o período suprimido; esse pagamento sofrerá o acréscimo de 50% sob o valor da remuneração da hora normal de trabalho; o pagamento é parcela indenizatória. Denota-se que as disposições elencadas visaram deslegitimar a Súmula 437 do TST, que dispunha da necessidade do pagamento integral e da natureza remuneratória.

II. Sobre a Regulação do Teletrabalho, destaca-se a inserção do novo capítulo: "Capítulo II-A – Do Teletrabalho", com a incorporação dos art. 75-A a 75-E. Ademais, ressalta-se que, para o entendimento completo da regulamentação do teletrabalho, deve-se ater ao art. 62, III, já estudado, ao art. 134 referente as férias e ao art. 6º sobre o trabalho exercido por meios telemáticos, todos da CLT. Este último dispositivo, acrescido pela Lei nº 12.551/2011, acabou com a controvérsia acerca da existência de relação de emprego e subordinação. A reforma efetivamente excluiu o controle de jornada, horas extras e intervalos[697]; determinou-se a

– por força de lei – é unilateral e do empregador". SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada.** 35. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 81.

693 Anteriormente utilizava-se analogicamente o instituto do trabalho a domicíclio, prevbisto no art. 6º e 83 da CLT, entretanto devido as suas características diversas foi providencial a inclusão do teletrabalho na CLT. Sobre o tema consulte: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA. **Texto para discussão nº 717 - trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade.** Lena Lavinas; Bila Sorj; Leila Linhares Barsted; Angela Jorge (coord). Rio de Janeiro: IPEA, 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf>. Acesso em: 10 de semtembro de 2018.

694 Autores já elencavam que o teletrabalho e o trabalho a domicílio tratavam-se de figuras completamente diferentes. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.300; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015, p. 141; VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 1999, p.540.

695 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 133.

696 Para o aprofundamento do tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.

697 Há críticas a essa presunção de impossibilidade de controle, sendo apontada como apenas relativa em analogia ao trabalhador externo. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho:**

predominância do trabalho com a utilização de tecnologia de informação e comunicação; o comparecimento nas dependências da empresa não descaracteriza o regime; a pactuação do teletrabalho deve constar no contrato e, inclusive, um trabalho presencial pode ser transmutado para essa modalidade; as responsabilidades pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura serão pactuados em contrato escrito; o empregador deve instruir o empregado sobre precauções e doenças laborais. Ressalta-se, por fim, a submissão ao regime de férias do art. 134 da CLT.

III. Mudanças relativas às Férias, Capítulo IV – Das Férias Anuais do Título II da CLT, alterações do art. 134 § 1º, 2º, 3º e institutos correlatos art. 130, art. 58- A, § 6º e 7º da CLT. Há quatro alterações do regime das férias: 1. A modificação do parcelamento do período de gozo das férias, que anteriormente só era possível em dois períodos e em casos excepcionais. A reforma permite a sua fruição em até três períodos, suprimindo a necessidade de casos excepcionais;[698] 2. A vedação do início das férias nos dois dias antecedentes a qualquer feriado e aos dias de repouso semanal remunerado, evitando-se, assim, o prejuízo da marcação imediatamente anterior a tais períodos; 3. Como ressaltado, alterou-se a disposição das férias dos trabalhadores em tempo parcial, utilizando-se a tabela tradicional do art. 130 da CLT e, ainda; 4. Possibilitou-se a conversão de 1/3 em pecúnia. (Revogações pelos § 6 º e § 7 º do art. 58-A da CLT e art. 5º, I, "e" da Lei 13. 467/2017).

IV. Sobre a regulamentação sobre o Dano Extrapatrimonial, há a inserção do título: "Título II-A- Do Dano Extrapatrimonial", com a incorporação dos arts. 223-A a 223-G na CLT.[699] Em um primeiro momento, tem-se o art.223-A, que estipula que os danos de natureza extrapatrimonial são **apenas** os decorrentes do capítulo "Título II-A – do dano extrapatrimonial". O art. 223-B traz a definição de quais seriam as causas de dano moral de forma global, sendo uma ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial[700] da pessoa física ou jurídica, sendo que estas são as titulares exclusivas do direito de reparação. Os arts.

---

atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018, p. 139; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.305.

[698] Na disposição anterior, a possibilidade do fracionamento das férias era um direito do empregador, que deveria conseguir a anuência do empregado. Com a Reforma Trabalhista, valorizou-se o interesse do empregado e a sua vontade. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 139; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.141-142.

[699] Sobre o tema Consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; MIKOS, Nádia Regina de Carvalho**. Reforma Trabalhista e o dano moral: a dimensão ética das relações de trabalho.** *In:* Reformas Legislativas de um Estado em Crise. Amanda Luiza de Oliveira Pinto, Bárbara Mendonça Bertotti e Miriam Olivia Knopik Ferraz (org.) Curitiba: Editora Íthala, 2018, pp. 205-234.

[700] O Dano existencial diz respeito ao projeto de vida que foi violado, e assim, impossível de ser alcançado por decorrência de alguma atitude de terceiro. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015, p. 235.

223-C e 223-D trazem o rol taxativo do objeto do dano extrapatrimonial, para a pessoa física: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física[701]; para a pessoa jurídica: a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência.

No art. 223-E há a disposição de que os responsáveis pelo dano são todos os que tenham colaborado na ofensa do bem jurídico tutelado, proporcionalmente a sua ação ou omissão. O art. 223-F trata da possibilidade da cumulação da reparação por danos extrapatrimoniais ou danos patrimoniais decorrentes do mesmo ato lesivo e, segundo o §1º, há a obrigação do julgador discriminar quais verbas estariam relacionadas a quais danos. No § 2º do referido artigo, ainda há a previsão da composição de perdas e danos compreendidos pelos lucros cessantes e os danos emergentes, estas não interferem na avaliação do dano extrapatrimonial.

O art.223-G que estipula o que o juiz deverá considerar para avaliar o dano moral: como a natureza do bem jurídico tutelado, intensidade do sofrimento ou da humilhação; possibilidade de superação física ou psicológica e etc.[702] O § 1º trata da fase pós-definição do dano moral e sua relativa importância. Ele traz em seu escopo a vinculação da natureza da lesão ao último salário contratual do ofendido, determinando o valor do pagamento, algo que não ocorria anteriormente na legislação[703]: ofensa de natureza leve será remunerada em até três vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza média será remunerada em até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza grave será remunerada em até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza gravíssima até cinquenta vezes o último salário do ofendido.[704] O § 2º do art. 223-G, impõe que, no caso de ofensa à pessoa jurídica, a indenização será fixada nos mesmos parâmetros do §1º, sendo o valor medido

---

[701] Há críticas a incorporação do dano estético ao gênero "integridade física", uma vez que aquele comporia um dano autônomo que integra danos morais e materiais a depender da situação fática. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 139; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.151; DALLEGRAVE NETO, José Affonso.**Responsabilidade civil no Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 169.

[702] A doutirna já realizava tentativas de construção de elementos que deveriam ser considerados para a apreciação e a valoração do dano moral, como a natureza do ato, a relação deste com a comunidade, a posição socioeconômica do ofensor, a existência de retratação ou reparação. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 583-584.

[703] José Affonso Dallegrave apontava que a omissão da tarifação era uma opção positiva e acertada, uma vez que a natureza dos direitos imateriais da personalidade não era compatível com "valores nominais e imutáveis a todas as situações concretas, indiscriminadamente". DALLEGRAVE NETO, José Affonso.**Responsabilidade civil no Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 185.

[704] Com relação a fixação de valores utilizando como elemento balizador a condição social e econômica da própria vítima é, segundo Mauro Cezar Martins Souza, "admitir isto, porém, seria o mesmo que dizer que o pobre não tem honra". SOUZA, Mauro Cesar Martins. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho.** Campinas: Agá Juris, 2000, p. 195.

em relação ao salário contratual do ofensor. No § 3º, o juízo poderá elevar ao dobro a indenização no caso de reincidência entre partes idênticas.[705]

V. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher:[706] revogou-se o §único do art. 372, que dizia respeito a não equiparação do trabalho masculino ao feminino no caso de "oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja essa sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho". Denota-se, entretanto, que este dispositivo já havia sido revogado pela Constituição Federal de 1988, manifestamente incompatível com o art. 5º *caput* e inciso I e art. 7º, XX. A revogação do art. 384 veio para suprimir a controvérsia do intervalo de 15 minutos anterior a qualquer prorrogação de jornada do trabalho da mulher.[707]

A nova redação do *caput* do art. 394-A e a inserção dos incisos I, II, III e § 2º e 3º tratam da possibilidade da gestante e da lactante laboral em ambiente insalubre. Anteriormente à reforma trabalhista a possibilidade de labor em ambiente insalubre das gestantes e lactantes era proibida. A reforma traz a impossibilidade de a gestante trabalhar em grau máximo, mas obriga o labor em grau médio e mínimo, possibilitando o afastamento com a apresentação e atestado. Para a lactante o labor é obrigatório em qualquer grau, exceto quando da apresentação de atestado. Este dispositivo está sofrendo severas críticas por não impor o caráter protetivo do trabalho da mulher em evidência[708], e a sua necessária proteção enquanto gestante e lactante.[709]

---

[705] Para os critérios doutrinários para a dosimetria das insenizações consulte: SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015; OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidade do trabalho ou doença ocupacional.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p.227-228; DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. V.7, p. 121-122; SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito procesual do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.392.

[706] A ampla maioria das disposições nesse Capítulo já haviam sido revogadas por decretos ou pela própria Constituição de 1988, uma vez que toda a legislação proibitiva cumpriu sua função no século em que foi proposta, e atualmente representava discriminatória por "reforçar a divisão sexista de atividades, reduziu a perspectiva de emprego das mulheres". BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1.031. Para o aprofundamento do tema do trabalho da mulher consulte: BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

[707] A doutrina se dividia entre a Constitucionalidade ou não dessa diferenciação e, assim, o retrocesso (ou não) dessa revogação. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 148-149. SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **O trabalho da mulher e a reforma trabalhista.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 419-425

[708] Sobre o tema: MANDALOZZO, Silvana. **A maternidade no Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996, p. 22.

[709] Segundo Roberto Dala Barba Filho o ponto de partida legal deveria ser de o empregador comprovar que a insalubridade existente não acarreta risco à gestante, a lactante e ao nascituro. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 177.

No art. 396, inseriu-se o § 2º na CLT, que dispõe que os horários de descanso para amamentação serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, contrariando as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a amamentação e a valorização da livre demanda[710], o que efetivamente não ocorria nem antes da Reforma Trabalhista.[711]

VI. Contrato autônomo e a relação de emprego, inserção do art. 442-B na CLT: determina que se o trabalhador for contratado para a realização de serviços autônomos, afastaria a qualidade de empregado. Ressalta-se que a interpretação restritiva da mera contratação formal como elemento único para a descaracterização da relação de emprego é inadmissível, devendo não constar os elementos caracterizadores para tal.[712]

VII. Contrato de Trabalho Intermitente, alteração do art. 443 e inserção do 452-A na CLT: objetivo da Reforma Trabalhista foi normatizar a figura do "trabalho intermitente" estabelecendo, no art. 443, que para a sua caracterização ele não é contínuo e, assim, ocorre em alternância de períodos de atividade e inatividade (horas, dias ou meses).[713] No art. 452-A, *caput*, o contrato deve ser por escrito e conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao salário mínimo ou aquele estipulado aos demais empregados do estabelecimento. O § 1º do dispositivo impõe que a convocação poderá ocorrer por qualquer meio de comunicação, informando o serviço e a jornada, devendo ser realizado com até três dias corridos de antecedência, o prazo para aceitação é de um dia útil, no silêncio se presume a recusa (§ 2º), que não descaracteriza a subordinação (§ 3º). Dispõe ainda de multa caso seja realizado o aceite e uma das partes descumprir sem motivo, esta será de 50% da remuneração devida e deverá ser paga em 30 dias (§ 4º). Traz a disposição de que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo prestar serviços a outros contratantes (§ 5º). O pagamento deverá conter a remuneração, as férias proporcionais com acréscimo de 1/3, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais (§ 6º), devendo o preciso ser discriminado (§ 7º). Ademais, deverá ser feito o recolhimento da contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com base nos valores pagos mensalmente (§ 8º) e, a cada doze meses, adquire o direito de usufruir, nos doze meses

[710] WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Ten steps to successful breastfeeding (revised 2018**). Disponível em: <http://www.who.int/nutrition/bfhi/ten-steps/en/>. Acesso em 20 de setembro de 2018.
[711] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 179.
[712] Esta é a posição de DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 152-153.
[713] José Araújo Avelino já anunciava a existência do intermitente anteriormente a Reforma Trabalhista. AVELINO, José Araújo. **Curso de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016, p.64.

subsequentes, um mês de férias, período em que não poderá ser convocado (§ 9º). Ademais, ressalta-se que há duas intenções passíveis de se vislumbrar com a inserção dessa modalidade contratual: a geração de emprego, já que formalmente e estatisticamente inflam-se os números, embora não haja nenhuma garantia da prestação de serviço, e; a preocupação efetiva em proteger um trabalhador que já trabalhava em um regime similar, mas estava desprotegido, como os garçons.[714]

VIII. Trabalhador hipersuficiente[715], inserção do §único no art. 444 na CLT: com a Reforma Trabalhista criou-se um "segmento estratificado do universo dos empregados"[716], ou seja, os trabalhadores que recebem salário igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do regime Geral da Previdência Social[717] e são portadores de diploma de ensino superior. Esse segmento de trabalhadores pode estipular livremente[718], em acordo individual, as hipóteses do art. 611-A da CLT, uma vez que poderiam impor as suas vontades na negociação da relação de trabalho.[719]

IX. Regulamentação dos uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial, inserção do art. 456-A *caput* e parágrafo único na CLT: o empregador definirá o padrão das vestimentas no ambiente laboral, e poderá incluir a logomarca da empresa, de parceiros ou de itens de identificação relacionados à atividade.[720] O §único fixou que a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador. Esta última determinação deve ser vista com cautela, pois uniformes/vestimentas que possuam custos diferenciados devem ficar sob a responsabilidade do empregador, uma vez que representam os custos do empreendimento (art. 2º, *caput*, da CLT).[721]

---

[714] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 99.

[715] Em outros países já há o desenvolvimento dessas categorizações, como na Espanha, sobre o tema consulte: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **A autonomia negocial dos trabalhadores hipersuficientes.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 125-131.

[716] Expressão utilizada por DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

[717] Esse teto equivale a R$5.531,31, ou seja, alcançaria o valor de R$ 11.062,62.

[718] "[...] não é difícil prever qual das duas partes, normalmente, leva a vantagem na disputa e no poder de forçar a outra a concordar com as suas próprias cláusulas [...] Em todas as disputas o empresário tem capacidade para aguentar muito mais tempo. [...] A longo prazo, o trabalhador pode ser tão necessário ao seu patrão quanto este o é para o trabalhador; porém esta necessidade não é tão imediata". SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** São Paulo: Nova Cultural, 1996. V.I, p.119.

[719] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 159.

[720] Essa determinação já era aceita antes da Reforma Trabalhista. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p. 648.

[721] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 163; BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma**

X. Parcelas não salariais, alteração do art. 457 na CLT e alteração correlata do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, a Lei da Organização e do Plano de Custeio da Seguridade Social, e a inserção do § 5º no art. 458 da CLT: as alterações buscam modificar algumas parcelas que seriam consideradas salariais ou indenizatórias, fato que impacta nos custos das empresas, com o enfoque nos previdenciários.[722] Assim, integram ao salário a importância fixa, as gratificações legais e as comissões, e não integram o salário às importâncias (mesmo que habituais) como a ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias de viagem, prêmios e abonos (art. 457 § 1º e 2º). Ainda, delimita a definição dos prêmios, como liberalidades concedidas pelo empregador, seja em bens, serviços ou valores, com o objetivo de valorizar o desempenho superior de um empregado ou de um grupo (§4º). As críticas fundam-se na possível indicação artificial das parcelas como não integrantes do salário, uma vez que os abonos e prêmios dizem respeito a contraprestações e ao auxílio-alimentação. Quando decorresse de vantagem contratual, sem especificação, e por objeto de negociação coletiva, seria salarial.[723]

A Reforma, ainda determina no § 5º do art. 458, que o valor prestado por serviço médico, odontológico ou serviços congêneres não integram parcela salarial. Esta alteração apenas reitera o disposto na Constituição Federal de 1988, no art. 196 e 197 e, ainda, a participação da comunidade nas ações e serviços públicos é estimulada pela Constituição, conforme o art. 198, *caput*, III da CRFB/1988. Por esses motivos, esses serviços não podem se enquadrar como natureza salarial.

XI. Equiparação salarial, alteração do art. 461 da CLT: a Reforma Trabalhista trouxe diversas alterações ao instituto, acrescentando a necessidade do labor no mesmo estabelecimento empresarial no lugar de "mesma localidade"[724], e ainda impôs como elemento de não distinção a "etnia" (art. 461, *caput*). No § 1º insere-se o óbice temporal, além do tradicional de diferença de tempo de serviço na função inferior a dois anos[725] e, assim, não pode haver uma diferenciação de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a quatro

---

trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018, p. 184.

[722] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 166.

[723] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 167-168. Arnaldo Süssekind criticava o entendimento como salarial da verba alimentação pactuada para após a jornada de trabalhao, ressalvando que há a necessidade de se fixar diferenciações. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p.361. Amauri Mascaro Nascimento tecia criticas à natureza jurídica das utilidades fornecidas em decorrência dos contratos de trabalho. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do salário.** São Paulo: LTr, 1994, p. 204.

[724] O TST firmou, anteriormente, o entendimento de que "mesma localidade" dizia respeito ao mesmo município, podendo incluir a região metropolitana, na Sumula 6, X do TST.

[725] Previsto anteriormente na Súmula 6, II do TST.

anos. No §2º, retirou-se a necessidade de quadro de carreira, com critérios de antiguidade e merecimento alternados, para a não prevalência desse instituto, flexibilizando para normativas internas e de negociação coletiva, dispensando, ainda, a homologação ou registro em órgão público.[726] No § 3º, determina-se que as promoções poderão ser feitas por um dos critérios, por merecimento ou antiguidade, o que efetivamente já havia sendo debatido na doutrina.[727] No §5º, impõe-se mais uma dificuldade para a equiparação, acrescendo-se o critério de que os empregados, em que se requer a equiparação, devem ser contemporâneos no cargo ou na função. No mesmo dispositivo impõe-se a vedação da indicação de paradigmas remotos, ainda que um paradigma contemporâneo tenha conseguido uma vantagem em ação própria.[728] No §6º inseriu-se uma multa no caso de comprovada discriminação, por sexo ou etnia, que será no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

XII. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais, alteração do art.477, *caput* e §§ 4º, 6º, 10 e revogação do § 1º, 3º, 6º a e b da CLT. Por um lado, as alterações simplificaram o processo rescisório, mas por outro, elimina a presença sindical/administrativa no momento da formalização da ruptura do contrato com mais de um ano de serviço. Anteriormente havia essa necessidade ou a assistência do Ministério Público, agora há a disposição da "comunicação às autoridades competentes". Ademais, ressalta-se que a indenização por tempo de serviço, prevista no *caput* do art. 477, não foi recepcionada pela Constituição de 1988, no art. 7º, I e art. 10, I do ADCT. Acresce-se a possibilidade do pagamento das verbas rescisórias por depósito bancário, no § 4º. No § 6º, centralizou-se o prazo para o pagamento das verbas em 10 dias após a rescisão ou quitação; anteriormente subdividia-se no primeiro dia, no caso do término do contrato, ou quando da ausência de aviso prévio, indenizado ou dispensa, até o décimo dia. A inobservância desse prazo ensejará o pagamento da multa determinada no § 8º. Por fim, no § 10 facilitou-se a requisição do seguro-desemprego e da movimentação do FGTS pela anotação na CTPS.

XIII. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical, inserção do art. 477-A da CLT: anteriormente, havia a necessidade da

---

[726] A necessidade da homolagação era criticada por parte da doutrina. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.743; e atualmente por: BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 233.

[727] Defensores dessa posição: RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do trabalho.** 5. ed. Curitiba: Juruá, 1995, p.342; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p.435.

[728] Trata-se da equiparação salarial em cadeia informado no inciso VI da Súmula 6 do TST.

presença do sindicato nos casos de demissão coletiva[729], agora, a reforma equiparou os efeitos para todas as formas de rescisão, deslegitimando esses filtros e a necessidade da presença sindical.

XIV. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, inserção do art. 477-B na CLT. A reforma inseriu essas modalidades de dispensa individual, plúrima ou coletiva, desde que prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo. Ademais, a escolha por essa modalidade incorre na quitação plena e irrevogável dos direitos, salvo alguma disposição em contrário estipulada pelas partes.

XV. Permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem, inserção do art. 507-A na CLT: aparentemente, dialoga-se com o art. 444, anteriormente citado, uma vez que para a utilização da arbitragem, regulamentada pela Lei nº 9.307/1996, impõe-se o requisito da remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Entretanto, a diferença reside no fato de não exigir o diploma de ensino superior. Uma vez que a lei da arbitragem trata sobre direitos disponíveis, há uma controvérsia sobre a possibilidade da sua utilização na esfera trabalhista.[730]

XVI. Permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, inserção do art. 507-B na CLT: realizada perante o sindicato da categoria profissional do empregado. Dessa forma, estabeleceu-se a "extinção periódica das obrigações trabalhistas"[731], e o documento deverá discriminar as obrigações cumpridas ao longo do período e, ainda, possuirá eficácia liberatória das parcelas, impedindo a rediscussão na Justiça do Trabalho.

XVII. Alterações na Terceirização: na tradição do Direito Laboral brasileiro não há uma lei específica da terceirização, assim, restavam a lei do trabalho temporário, nº 6.019/1974, e a lei do serviço de vigilância especializada, nº 7.102/1983. Em 2017, dois diplomas legais dispuseram sobre a terceirização: a lei nº 13.429/2017 ajustou as regras do trabalho temporário, regulamentado pela Lei nº 6.019/1974[732], não trazendo alterações significativas à terceirização,

---

[729] ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dispensa coletiva na reforma trabalhista analisada à luz do direito constitucional e da teoria dos precedentes judiciais. *In:* MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhistas e Previdenciária.** São Paulo/Brasília: LTr/FAPDF, 2017, p.40; Cita-se também a jurisprudência consolidada do TST na Seção de Dissídios Coletivos, fixando-se a necessidade da negociação coletiva nas dispensas em massa. BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-0000-15-00-4.** Da Seção de Dissídios Coletivos. Julgamento: ago/2009.

[730] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 191-193.

[731] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 195.

[732] Com relação ao contrato temporário, ampliou o prazo do primeiro de três meses para 180 dias; o trabalhador somente pode ser recontratado pelo mesmo tomador, após um período de 90 dias do término do anterior; a

confirmando o já disposto na súmula 331 do TST. Já a Lei nº 13.467/2017 introduziu alterações significativas, possibilitando a terceirização de qualquer atividade, de meio e de fim (art. 5º-A)[733]; a estipulação da "possibilidade" da aplicação de salários isonômicos aos empregados da contratada e da contratante (art. 4º C, § 1º), não sendo estipulado que esta deve ser a regra.

Com relação ao Direito Coletivo, estruturam-se as alterações em quatro pontos abrangentes, sendo eles os tópicos XVIII, XIX descritos a seguir:

XVIII. A Representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos, a inserção do título IV-A "Da representação dos empregados", correspondendo aos arts. 510-A a 510-D da CLT: a Constituição de 1988 assegurou o direito à representação dos trabalhadores (art.11, CRFB/1988) e a reforma trabalhista disciplinou mais uma forma de representação dentro das empresas, e pode ser apontada como um reforço a práticas democráticas complementares, proposto na Convenção nº 135 da OIT. Ressalta-se que a composição da comissão de representantes deverá ser feita de forma ampla e diversificada, abrangendo trabalhadores contratados diretamente e também os terceirizados[734], e a eleição seguirá os ditames da legislação. Há controvérsia sobre a atuação da comissão de representantes e o sindicato da categoria; esta deve ser vislumbrada de forma complementar, não resultando no enfraquecimento do sindicato.[735]

Com relação ao processo eleitoral disposto nos arts. 510-C e 510-D, denota-se que este será organizado e acompanhado por uma comissão eleitoral, composta por cinco empregados e sem a interferência da empresa e do sindicato da categoria (art.510-C, § 1º). Há críticas a essa limitação sindical, uma vez que se argumenta que, para a garantia de uma comissão obreira intraempresarial efetivamente representativa e eficiente, há a necessidade da presença do sindicato.[736] Não podem se candidatar os trabalhadores com contrato por prazo determinado, com contrato suspenso ou em aviso prévio (art.510- C, § 2º). A legislação não restringe a atuação do terceirizado.

---

estipulação da responsabilidade subsidiária da contratante; a possibilidade da utilização dessa modalidade para atividades-meio e atividades-fim. Alterações dispostas na lei nº 13.429/2017.

[733] Anteriormente a Reforma Trabalhista, só era permitida a terceirização da atividade-meio, mas esta diferenciação sofria críticas, por ser, em alguns casos, difícil de ser elencada. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do trabalho.** Sao Paulo: LTr, 1994, p.260; PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho terceirizado e Composição Industrial.** 2.ed. Curitiba: Juruá, 1994, p. 44.

[734] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 230.

[735] Como preconiza a Convenção da OIT nº 135, no art. 5º.

[736] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 234.

Posteriormente, a legislação fixa a garantia provisória do emprego aos trabalhadores integrantes da Comissão de Representação dos Empregados, protegendo-os da despedida arbitrária. Esta proteção compreende o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato (art. 510-D, § 3º).[737] Ademais, o mandato se restringe a um ano, sem a possibilidade da reeleição e a candidatura nos dois períodos subsequentes (art. 510-D, §1º), fato que se diferencia da disposição preconizada para os integrantes da CIPA, que podem ser reeleitos uma vez e reconduzidos (art. 164, § 3º e 625-B, III da CLT). Os dispositivos da Reforma não trazem a possibilidade do representante suplente.[738]

Ademais, no art. 510-B há a disposição das atribuições da Comissão de Representação dos Empregados, impondo que as decisões ocorrerão de forma independente (art. 510-B, § 2º), sem a interferência do empregador. O rol das atribuições é disposto nos incisos do art. 510-B e trata sobre: a representação dos empregados perante a administração da empresa; o aprimoramento do relacionamento entre a empresa e os empregados; a promoção do diálogo e do entendimento do ambiente laboral com o objetivo da prevenção de conflitos; buscar a solução para conflitos provenientes das relações de trabalho; assegurar o tratamento justo e imparcial, impedindo discriminações; encaminhar reivindicações; acompanhar o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, convenções e acordos coletivos. Ressalta-se que não há a atribuição da celebração da negociação coletiva, que é prerrogativa exclusiva dos sindicatos, conforme o art. 8º da CRFB/1988, III, VI, e também não podem fomentar flexibilizações nos contratos laborais.

XIX. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical, altera-se o título V da CLT "da organização sindical", correspondendo aos arts. 511 a 610 da CLT. O ordenamento jurídico trabalhista dispõe de quatro tipos de contribuições dos trabalhadores às entidades sindicais: a contribuição sindical obrigatória; a contribuição confederativa; a contribuição assistencial (ou negocial) e as mensalidades dos associados do sindicato.[739] A contribuição sindical obrigatória foi a afetada pela Reforma Trabalhista e esta tratava-se de uma receita recolhida uma vez por ano em favor do sistema sindical. As críticas sobre a sua

[737] Observa-se que é a mesma garantia que a CLT asegura ao trabalhador integrante da CIPA, conforme art. 165, *caput* e art. 164 da CLT.

[738] Em situações similares sempre há a previsão do suplente, como no caso do dirigente sindical (art. 8º VIII da CRFB/1988, art. 543, §3º da CLT), os representantes da CIPA (art.164, §2º da CLT) e no caso da Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-B, II da CLT).

[739] O foco do trabalho é a contribuição sindical obrigatória, as demais podem ser aprofundadas em: ALENCAR, Zilmara; Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **A face sindical da Reforma Trabalhista –** Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

obrigatoriedade, fundavam-se na sua "indisfarçável matriz parafiscal"[740] e, por isso, afetaria os princípios de liberdade associativa e de autonomia dos sindicatos, apesar de sua manutenção ser autorizada pela Constituição de 1988, no art. 8º, IV.[741] A contribuição era distribuída em várias entidades, como as confederações, centrais sindicais, federação, sindicato respectivo a categoria e a "conta especial emprego e salário", esta administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 589, I e II da CLT).

A alteração realizada pela Lei nº 13.467/2017 impôs a necessidade de prévia e expressa autorização dos participantes das categorias, sejam econômicas (os empregadores), sejam profissionais (os empregados) ou os profissionais liberais, para somente assim realizar a referida cobrança (art. 582 da CLT), sem a previsão de um período transitório ou compensações.[742]

XX. Alteração as convenções coletivas de trabalho, altera-se o título VI da CLT "Das convenções coletivas de trabalho", correspondente ao arts. 611 a 625, que efetivamente representam diversas alterações: a elaboração do rol de temas negociáveis, no art. 611-A e 611-B §único. A primeira característica da alteração elencada pela Reforma Trabalhista é a prevalência do negociado sobre o legislado (*caput* do art. 611-A), ou seja, a negociação coletiva prevalecerá sobre a lei, sem atingir disposições acima da legislação.[743]

Entretanto, essa prevalência se dará sobre o rol elencado nos incisos do art. 611-A e no §único do art. 611-B, quais sejam: jornada de trabalho, observando as limitações constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; adesão no Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções e a identificação encaixam-se em funções de confiança; regulamento

---

[740] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 240.

[741] A lista de críticos a esse sistema é longa, cita-se alguns: PINTO, Almiz Pazzianotto. **Temas escolhidos de Direito do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 2002, p. 88; CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na constituição.** São Paulo: LTr, 1989, v.2, p.64; MAGANO, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **O direito do trabalho na Constituição.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 281.

[742] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei nº 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Thompson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017, p.108-111; LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017, p. 89-93.

[743] Ronaldo Lima dos Santos afirma a insuficiência das fontes clássicas de direito, provindas do Estado como "respostas normativas à complexa conflituosidade social" e assim, os movimentos sociais reconhecidos podem serem tidos como fontes não-estatais de " 'direitos comunitários', emergentes e autônomos". SANTOS, Ronaldo Lima. **Teodia das normas coletivas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 85. Francisco Gerson Marques de Lima traz uma visão otimista da Reforma Trabalhista, propondo que a negociação pode, inclusive, alterar a própria lei da reforma, nos pontos em que retrocede. LIMA, Francisco Gerson Marques de. Reforma trabalhista:convite à hermenêutica no Direito do Trabalho. **Revista do MPT.** Disponível em: <www.prt7.mpt.mp.br/2-uncategorised/1196-francisco-gerson-marques-de-lima-aplicacao-da-lei-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 20 de setembro de 2018.

empresarial; representantes dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluindo as gorjetas e a remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca de dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo; participação nos lucros e resultados, e; por fim, as regras de duração de trabalho e intervalo não são normas de saúde, higiene e segurança no trabalho e, portanto, são negociáveis.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista também impôs limitações aos temas negociáveis, art. 611-B, quais sejam: normas de identificação profissional e anotação na CTPS e Previdência Social; seguro-desemprego no caso de desemprego involuntário; valores dos depósitos e indenizações do FGTS; salário mínimo; valor do 13º salário; remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno; proteção do salário que torna crime a sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário, com valor de no mínimo 50% da hora normal; número de dias de férias devido ao trabalhador; gozo de férias anuais com remuneração de no mínimo 1/3 a mais do que o regular; licença-maternidade com duração de no mínimo 120 dias; licença-paternidade nos termos fixados em lei; proteção do trabalho da mulher, mediante incentivos específicos dispostos em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, com no mínimo 30 dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; adicional de penosidade, insalubridade e periculosidade; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho sob responsabilidade do empregador; o prazo prescricional das ações trabalhistas; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menos de 18 anos, qualquer trabalho aos menores de 16 anos, exceto como aprendiz a partir dos 14 anos; medidas de proteção legal às crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador de vínculo permanente e o avulso; liberdade de associação e de não ser compilado, sem sua autorização, a qualquer cobrança estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho; direito de greve e quando da sua realização; definição legal dos serviços e atividades consideradas essenciais e que, por isso, possuem limitações ao exercício da greve; tributos e créditos a terceiros; e as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

Ressalta-se que no §único desse artigo impõe-se que as regras sobre duração do trabalho e intervalo não constituem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, assim, não se encaixam no inciso XVII. Dessa forma, podem ser negociados amplamente.

Posteriormente, há a restrição bienal à duração máxima dos instrumentos coletivos negociados e a proibição da ultratividade dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho, art. 614, § 3º. Com esses dispositivos, a Reforma Trabalhista impôs a limitação máxima de dois anos de vigência aos documentos negociados coletivamente, e a impossibilidade de ela transpassar esse prazo, a ultratividade. As críticas fundam-se no desinteresse quanto à negociação coletiva, uma vez que após o prazo, todas as cláusulas negociais perderiam a vigência[744], enquanto outros a defendem com base na adaptabilidade da condição econômica da empresa[745] e no estabelecimento de um limite final no acordado.[746]

Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, nova redação do art. 620 da CLT: as críticas fundam-se na limitação ao papel subsidiário das convenções, e não como um instrumento de harmonização e agregação das relações laborais.[747] Por outro lado, aponta-se que esta é uma tendência natural, uma vez que condições mais específicas e particulares seriam mais apropriadas às relações de trabalho.[748]

Restrição à atuação judicial sobre cláusulas integrantes de instrumentos coletivos negociados, inseridos nos artigos 8º, § 3º e 611-A, § 1º, 2º, 4º e 5º. Com essas inserções, a Reforma Trabalhista impôs que a Justiça do Trabalho, ao realizar o exame dos acordos e convenções coletivas, deve se limitar à análise da conformidade dos elementos do negócio jurídico e atuando sob a máxima da mínima intervenção. Posteriormente, impõe-se que: a inexistência de contrapartidas recíprocas não enseja na nulidade da convenção ou acordo coletivo (art. 611-A, § 2º); as cláusulas de redução salarial deverão ser acompanhadas de proteção contra dispensa imotivada durante a vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º), quando uma ação anulatória atuar sobre uma cláusula do acordo ou convenção coletas, a cláusula compensatória também será anulada (art. 611-A, § 4º). As críticas[749] fundam-se na necessidade da nulidade da cláusula viciada (art. 184 do CC/2002) e, ainda, que a nulidade de uma cláusula abusiva não invalida o contrato, não sendo possível a nulidade da cláusula compensatória (art. 184 e 424 do CC/2002).

---

744 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 272.
745 CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 1.274.
746 TEIXEIRA JÚNIOR, João Regis. **Convenção coletiva de trabalho.** São Paulo: LTr, 1994, p.75.
747 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 276.
748 BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 322.
749 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 280.

Litisconsórcio necessário dos Sindicatos que realizaram os ACT e CCT em ações que visem anulação de cláusulas, inserido no art. 611-A, § 5º. As críticas dispõem da desnecessidade da presença sindical nessas ações e, ainda, o ônus administrativo, jurídico e econômico dos sindicatos de participarem de todas as ações, e o próprio trabalhador agora realiza uma ação contra o empregador e também contra o sindicato. A Reforma "instiga a transformação, em adversários processuais, os trabalhadores *versus* os respectivos sindicatos profissionais, e vice-versa".[750]

Com relação ao Direito Processual do Trabalho, estruturam-se as alterações em 18 tópicos abrangentes, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII e XXVIII.

XXI. Competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, com as alterações do "Título VIII - Da justiça do Trabalho": a fixação de quórum de 2/3 dos membros do TST e restrições formais e procedimentais para o estabelecimento e a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme ocorreu pela mudança no art. 702, f e inserção dos § 3º e 4º no art. 702. O quórum de uniformização da jurisprudência nas Cortes Superiores da República, o STF, STJ e o TST correspondiam à maioria absoluta dos membros. Havia, entretanto, a diferenciação do quórum de 2/3 no caso da súmula vinculante do STF (Art. 103-A da CRFB/1988), as demais permaneciam com o anterior, assim, como para as declarações de inconstitucionalidades pelos Tribunais (art. 97 CRFB/1988). Além disso, as limitações inseridas na alínea "f" e no § 3º do art. 702 da CLT tornam a formulação da uniformização da jurisprudência "extremamente difícil, penosa, desgastante; na prática, extremamente restrita"[751] e representa a formação dos precedentes trabalhistas.[752] Importante a ressalva de que as limitações impostas (2/3 em pelo menos 10 sessões e etc.) atingem as súmulas, orientações jurisprudenciais, orientações jurisprudenciais transitórias e precedentes normativos. Ainda, há omissões quanto as decisões em Seções de Dissídios Individuais 1 e 2, na Seção de Dissídios Coletivos do TST, e ao Órgão Especial da Corte Superior Trabalhista, restringindo a atuação às oito turmas e seus Ministros do TST.[753] As alterações permitem,

---

[750] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 282.

[751] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 316; Destaca-se o papel orientador da consolidação da jurisprudência, sendo inclusive, apontada como precedentes. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 259.

[752] Essa é a posição de MIESSA, Élisson. Nova realidade: teoria dos precedentes judiciais e sua incidência no processo do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.5, n.49. Curitiba, abril de 2016, pp. 21-29.

[753] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 318; Representando a restrição da uniformização da jurisprudência, inclusive dos tribunais regionais. COLOMBO FILHO, Cássio. Os atuais rumos da execução

ainda, como na alínea "f" a modulação dos efeitos. Estas, juntamente com as limitações, são extensíveis aos Tribunais Regionais do Trabalho (§ 4º do art. 702 da CLT), ou seja, os problemas alcançarão os 24 TRT's e "será simplesmente impossível para os grandes TRT's do país realizar a uniformização de sua jurisprudência pelo caminho dos verbetes sumulares"[754]

XXII. Critérios da justiça gratuita, alteração do art. 789 § 3º e inserção do § 4º. A justiça gratuita está pautada na Constituição de 1988, inserida como parte do amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXX) e, efetivamente, da assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovam a insuficiência de recursos (art. 5º, LXXV). A necessidade da justiça gratuita era presumida a todos que receberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, estendido ao trabalhador de salário maior quando provado que o pagamento iria causar prejuízo ao sustento próprio ou da família, conforme o art. 1º da Lei nº 5.584/1970. A jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que a declaração de hipossuficiência pelo trabalhador geraria a presunção da necessidade da justiça gratuita (OJ nº 304, SDI-1/TST). Antes do CPC de 2015, a declaração pelo advogado como procurador do autor no processo trabalhista, também gerava os mesmos efeitos.

Com a Reforma Trabalhista, alterou-se o parâmetro numérico para o recebimento de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (art. 790, § 3º). Caso haja o recebimento de valores acima desse nível, como informa o § 4º deste dispositivo, haverá a necessidade da comprovação da insuficiência de recursos, esta que poderá ser feita por declaração, como informa o art. 105 CPC/2015, ou pelo advogado, desde que informado na procuração, conforme a súmula nº 463, I do TST. Ressalta-se que estas informações podem não ser suficientes, quando a outra parte contestar e trouxer provas diversas[755], podendo o Magistrado determinar a comprovação do preenchimento dos requisitos para a fruição da justiça gratuita (art. 99, § 2º do CPC/2015).

Ademais, importante a ressalva de que com a Reforma Trabalhista limitou-se à fruição da Justiça Gratuita, com a imposição da necessidade do pagamento dos honorários periciais e advocatícios.

---

trabalhista à luz da uniformização da jurisprudência: as orientações jurisprudenciais da Seção Especializada do ribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.5, n.50, Curitiba, maio 2016, pp. 92-112.

[754] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 319.

[755] Em tese, a parte contrária na lite não teria interesse jurídico na negativa do benefício, mas, da forma como a legislação está disposta, pode gerar "à litigância temerária e irresponsável". DINAMARCO, Cândido. **Instituições de direito processual civil.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. V. II, p. 697.

XXIII. Honorários Periciais, alteração do art. 790-B, *caput*, e inserção dos § 1º, 2º, 3º e 4º: há a necessidade do pagamento, mesmo que a parte possua justiça gratuita, se esta for sucumbente à pretensão que é objeto da perícia (art.790-B, *caput* da CLT). Este pagamento somente será encargo da União se o beneficiário não tiver obtido, em juízo ou em outro processo, créditos suficientes para suportar a demanda (art. 790-B, § 4º da CLT). O Magistrado, ao fixar os valores desses honorários, deve respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (art. 790-B, § 1º da CLT)[756], não pode exigir o adiantamento (art.790-B, § 3º e a OJ nº 98 da SDI-2 do TST) e os valores podem ser parcelados.[757]

XXIV. Honorários advocatícios de sucumbência, inclusive recíproca e na reconvenção, inserção do art. 791-A, *caput*, e § 1º a 5º. Há três possibilidades de materialização dos honorários advocatícios: sucumbência total ou parcial do empregador; ou ambos os casos para o trabalhador, e; ainda, sucumbência do empregador ou do trabalhador em situações de reconvenção.[758]

Caso não haja créditos suficientes desta ou de outra demanda, estes ficarão em condição suspensiva de exigibilidade, podendo ser requeridos dois anos após o trânsito em julgado da decisão que as certificou, desde que demonstrada que a insuficiência de recursos se extinguiu. Após esse prazo, esgotam-se as obrigações (art. 791-A, *caput* e § 4º da CLT). No caso de arquivamento da ação por motivo da ausência do reclamante, este deverá pagar custas a serem calculadas, salvo se apresentar justificativa (art. 844, § 2º da CLT), sendo o pagamento destas custas uma condição para o ajuizamento de nova demanda (art. 844, § 3º da CLT).

Atualmente, há uma grande discussão de como se desenvolverá a sucumbência recíproca, se serão por pedidos, valores dos pedidos, ou de forma geral. A solução dessa interpretação também transpassa pelo desenvolvimento da súmula nº 326 do Superior Tribunal de Justiça, na qual a condenação em danos morais em monte inferior ao postulado não enseja

---

[756] Esses parâmetros se alinham a resolução nº 66/2010 do CSJT e pela Súmula nº 457 do TST.

[757] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

[758] Alguns doutrinadores já entendiam ser plenamente possível a cobrança de honorários de sucumbência, com fulcro no código civil e do Estatuto da OAB. SCHIAVI, Mauro. **Manuel de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 363-364; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.2, p. 1.405. Entretanto, essa visão não era unânime, tecendo-se críticas a inovações e a estipulação do Estatudo da Avocacia como um "código de processo do trabalho". ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho: temas em aberto.** São Paulo: LTr, 1998, p.755.

sucumbência recíproca, podendo significativamente ser um caminho para a solução dessa controvérsia processual.[759]

XXV. Audiência inaugural e ausência do reclamante e/ou reclamado, conversão do §único do art. 844 no § 1º e inserção no mesmo dispositivo os § 2º, 3º, 4º e 5º. Há quatro pontos a serem observados nesse tópico: 1. O *caput* do artigo foi mantido, dispondo sobre o não comparecimento das partes; no caso do reclamado, enseja o arquivamento e, no caso do reclamado, enseja a reveria e a confissão; 2. A alteração no § 1º apenas ajustou formalmente o texto. No lugar de "Juiz Presidente de Junta de Conciliação em Julgamento", colocou-se a figura simplificada do "Juiz"; 3. A alteração proposta no § 2º e 3º, como ressaltado anteriormente, diz respeito ao caso de arquivamento da ação por motivo da ausência do reclamante, onde este deverá pagar custas a serem calculadas, salvo se apresentar justificativa e, ainda, o pagamento destas custas consistui uma condição para o ajuizamento de nova demanda. Esses encargos se estendem ao beneficiário da Justiça Gratuita, onde reside a maior discussão doutrinária.[760] Ademais, o requisito do pagamento das custas para o novo ajuizamento também enseja discussões no que tange ao amplo acesso à jurisdição a todos os atores, e;[761] 4. Diz respeito aos § 4º e 5º, e às atenuações aos efeitos da revelia quando: houver pluralidade de reclamados e algum contestar a ação; o litígio versar sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não estiver acompanhada de instrumentos indispensáveis para a prova do fato, segundo a legislação; as alegações de fato realizadas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com as provas. Ademais, no § 5º impõe-se que mesmo com a ausência do reclamado, a contestação será aceita, se o advogado se fizer presente.[762]

XXVI. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial[763] e iniciativa das partes, alteração do § único do art. 876, do *caput* do art. 878 da CLT, e revogação do §único deste último. Neste caso, há a separação da fase de liquidação e execução no processo laboral em dois padrões: em um, há a representação das partes pelos advogados e, assim, não haveria a necessidade do impulso oficial; em outro, não haveria a representação, mas o impulso oficial

---

[759] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 329.

[760] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 345.

[761] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 345.

[762] A doutrina trabalhista identifica o princípio da disparidade processual, no âmbito do processo do trabalho, que conferiria o tratamento diferenciado ao trabalhador. ALMEIDA, Cléber Lúcio. **Direito processual do trabalho.** 6.ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 97.

[763] O princípio do impulso oficial advém da "ideia de que o Estado é interessado na rápida definição das lides uma vez iniciadas", e por isso, os órgãos deveriam tomar iniciativas. CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil.** 4. ed. Campinas: Bookseller, 2009, p. 912.

do juiz.[764] A lógica do Processo Civil é que o impulso oficial prevaleceria sempre com relação às verbas acessórias, relativas a contribuições oficiais e também ao imposto de renda, se houver (art. 2º, 8º e 139 do CPC/2015), enquanto a Reforma Trabalhista estabelece diferenciações quanto ao impulso e não trata sobre o imposto de renda. A crítica está justamente na necessária atuação do Magistrado com o objetivo de assegurar a eficiência e a efetividade do processo laboral, realizando as medidas necessárias para a concretização do título jurídico exequendo em conformidade com os arts. 5º, LXXVIII, da CRFB/1988; art. 765 da CLT; arts. 2º, 8º, 15 e 139, IV do CPC/2015.

A decisão transitada em julgado e protesto do título jurídico ou inscrição do nome do executado no Órgão de Proteção ao Crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), inserção do art. 833-A na CLT: novamente, há a incorporação das inovações do CPC/2015, dispostas no art. 517, em que se possibilita o protesto da decisão transitada em julgado, quando decorrido o prazo para o pagamento voluntário, que no CPC é de 15 dias (art. 523 do CPC). No processo do trabalho, esse prazo é de 48 horas (art. 880, *caput*, da CLT). A Reforma dirimiu a dúvida sobre a aplicação do CPC, entretanto, impôs o extensivo prazo de 45 dias para o protesto, quando da ausência da garantia do juízo. Aplica-se o mesmo prazo para a inclusão do nome do devedor no cadastro de inadimplentes (art. 883-A da CLT), que é o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

XXVII. Alterações no depósito recursal, desvinculação do Fundo Social, o FGTS, isenções, reduções e possibilidade de substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Alteração do § 4º do art. 899 da CLT, inserção dos §§ 9º, 10º, 11º, e revogação do §5º no art. 899 da CLT. Na tradição do processo laboral, os depósitos recursais eram recolhidos na conta específica vinculada do FGTS do empregador, e estavam bloqueados até a liberação judicial, como exceção, não seguiam esse procedimento os recursos que envolvessem causas que não diziam respeito aos empregados (Súmula nº 426 do TST). A Reforma Trabalhista alterou substancialmente o depósito recursal, impondo a sua desvinculação com o conjunto dos depósitos inerentes ao FGTS (§ 4º)[765]; reduziu pela metade o valor no caso de entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte (§ 9º), e; isentou as entidades filantrópicas e as empresas em

[764] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 355.

[765] Ressalta-se que a parte pode realizar a fiança ou o seguro, no lugar do depósito em pecúnia. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017, p. 238. Há críticas sobre a fiança judicial, uma vez que pressupõe um terceiro fiador. PAVELSKI, Ana Paula. **O depósito recursal e a reforma trabalhista: incerteza**s. pp. 381-390 *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018,

recuperação judicial (§ 10). Esta mudança vem sofrendo críticas, fundamentando-se na inefetividade do processo judicial trabalhista[766] e, também, pela isonomia com relação a outras entidades, fato que pode ser resolvido pelo afastamento, quando comprovada a impossibilidade do pagamento.[767]

XXVIII. Direito intertemporal e aplicação do art. 6º da Lei nº 13.467/2017. Efetivamente, a data da vigência da Lei nº 13.467/2017 ocorreu em 13 de novembro de 2017, considerando 120 dias de *vacatio legis.*[768] Assim, fixada a sua data de vigência, analisa-se os critérios do direito intertemporal. Com relação ao direito material e processual, aplica-se a lei nova as relações de trabalho iniciadas a partir de 13 de novembro de 2017 e as ações trabalhistas protocoladas posteriormente a essa data. Nesses casos, há o efeito imediato.

Com relação ao direito material do trabalho e, assim, aos contratos precedentes a 13 de novembro de 2017, insurge dúvida e ponderações sobre a aplicação ou não da legislação. Duas correntes se consolidam, sendo elas: a corrente a favor da aplicação a partir de 13.11.2017, uma vez que os contratos de trabalho são de trato sucessivo e, assim, as parcelas antigas permanecem preservadas e as subsequentes seguem a Reforma Trabalhista[769]; por outro lado, haveria o direito adquirido e, portanto, não poderiam alterar os contratos de trabalho[770], com fundamento no art. 5º, XXXVI (do direito adquirido), art. 5º, §2º (a vedação do retrocesso social), art. 7º, *caput* (o princípio da norma mais favorável) e o art. 7º, VI (princípio da irredutibilidade salarial.[771]

Com relação ao direito processual do trabalho, consolida-se a mesma controvérsia: argumenta-se que a lei processual produz efeitos imediatos, atingindo os processos em curso, respeitando as fases já realizadas no processo. Assim, após 13.11.2017 as novas fases

---

[766] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 369.

[767] ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho: temas em aberto.** São Paulo: LTr, 1998, p. 738.

[768] Considerando a publicação em 14 de julho de 2017, a data prevista de sua vigência seria 11 de novembro de 2017, um sábado, e como a Reforma Trablahista tratava de material processual, também, o prazo foi prorrogado para o próximo dia útil (13 de novembro de 2017), conforme o art.216 do CPC.

[769] Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante impõem três formulações a irretroatividade: os fatos já consumados não são afetados pela nova legislação; os fatos pendentes (com situações jurídicas não totalmente constituídas à época da lei antiga) e os fatos novos são regidos pela nova lei. JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.162.

[770] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 371.

[771] O Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em situação similar, pela aplicação da nova lei aos contratos posteriores, com relação a redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário (lei nº 12.740/2012), na Súmula 191: "III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.".

processuais estariam sob a vigência da Reforma Trabalhista[772]; por outro lado, argumenta-se no sentido de que há muitas modificações produzidas pela referida reforma, e a alteração de imediato nos processos em curso poderia ocasionar um excessivo e desproporcional dano processual aos empregados.[773] Ressalta-se, ainda, a posição intermediária que indica que as disposições sobre ação, competência, prova, coisa julgada e responsabilidade patrimonial, estariam em uma "faixa de estrangulamento" e, por isso, se submeteriam à normativa anterior, não sendo possível alterar aos processos em curso.[774]

Como observado no presente capítulo, as mudanças realizadas pela Reforma Trabalhista transpassaram por vários temas do Direito do Trabalho, reestruturando diversas disposições e, principalmente, fundada em argumentos que não são comprovados pelo estudo aprofundado da Consolidação das Leis do Trabalho e pela análise dos fatores econômicos.

---

[772] Manoel Antônio Teixeira Filho vincula-se a essa corrente. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, v.I, 2009, p. 119.

[773] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 372.

[774] DINAMARCO, Cândido. **Instituições de direito processual civil.** 6. Ed. São Paulo: Malheiros, 2009. V.I, p.103.

CAPÍTULO IV- ANÁLISE DAS INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES DA REFORMA TRABALHISTA

Como diminuir a distância entre a teoria do fortalecimento de um Direito Internacional Social e um Direito Constitucional do Trabalho da desesperançosa realidade das reformas arbitrárias?

A universalidade forte que se preconiza é sustentada sobre o solidarismo e a cooperação. As máximas e os ideais que foram objeto de lutas não podem ser desmemoriados. O objetivo principal é que os Estados e a sociedade, de forma conjunta, procurem alcançar o crescimento da sociedade como um todo.[775] Nessa perspectiva, a busca pela justiça social[776] transpassa pela luta incansável da defesa dos *standards* preconizados: um direito do trabalho da construção, progressão e proteção.

Com efeito, esta missão esbarra em diversas argumentações e desconhecimentos da história do Direito Laboral, como observado no primeiro e no segundo capítulo, de manobras com a Constituição, tratados, pactos e convenções. Nesse estudo, firma-se um pilar essencial: na dúvida substancial hermenêutica, se fundará o entendimento que valorize, propulsione e garanta a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

Há a necessidade de um sistema laboral adaptável às demandas econômicas, sociais, tecnológicas e também empresariais. Nesse momento, deverá haver o diálogo, preconizado no espírito de Filadélfia,[777] que reconhece a pluralidade de atores e intenções, com o objetivo direcionado da construção conjunta e da evolução da sociedade.

Conquanto, como demonstrado anteriormente no capítulo três, a Reforma Trabalhista possui não só falhas materiais, que serão aprofundadas nesse capítulo, mas também, falhas éticas. Seus atores fecharam os olhos para a construção progressiva dos direitos sociais dos trabalhadores, da estruturação dos direitos e da formação do sistema internacional protetivo. A Reforma pesa para um lado da balança, e não é para o lado do desenvolvimento social.[778]

---

[775] OLIVEIRA JÚNIOR, Valdir Ferreira de. **O estado constitucional solidarista. Concretização constitucional e o pensamento solidarista.** Dissertação de Mestrado apresentada, sob a orientação do Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. 2008, p. 18.

[776] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Notícias: Brasil.** 2007 – 2014. Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2015, p. 4.

[777] SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.

[778] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 29

Nesse sentido, aborda-se o mecanismo de defesa do Estado Democrático de Direito e de sua estrutura fundante protetiva com relação aos direitos sociais do trabalho, sendo: os controles de constitucionalidade e convencionalidade da Reforma Trabalhista, traçando-se as afrontas teóricas e os precipícios prejudiciais formados que ensaiarão consequências práticas.

Para tanto, realizam-se os controles com o enfoque na análise dos tópicos que, de acordo com o estudo próprio e também a bibliografia estudada, vem se apontando a existência de alguma incompatibilidade constitucional ou com os instrumentos internacionais. Ao fim, será traçada a posição da autora, e todos os resultados obtidos foram sintetizados na tabela presente no Anexo 4.

Dessa forma, estudar-se-á os seguintes tópicos: I. Duração do Trabalho, que teve cinco grandes alterações: tempo de deslocamento (horas *in itinere*); a) trabalho em regime de tempo parcial, jornada padrão e a extraordinária; b) o regime de compensação; c) a jornada 12x36 e jornadas extraordinárias por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou de força maior, e; d) intervalo intrajornada e a regência normativa no caso de desrespeito à sua função; ii. regulação do teletrabalho; III. Mudanças relativas às férias; IV. Regulamentação sobre o dano extrapatrimonial; V. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher; VI. Contrato autônomo e a relação de emprego; VII. Contrato de trabalho intermitente; VIII. Trabalhador hipersuficiente; IX. Regulamentação dos uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial; X. Parcelas não salariais; XI. Equiparação salarial; XII. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais; XIII. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical; XIV. Plano de demissão voluntária ou incentivada; XV. Permissão legal para a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem; XVI. Permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; XVII. Alterações na terceirização; XVIII. A representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos; XIX. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical; XX. Alteração nas convenções coletivas de trabalho; XXI. Competências das varas do trabalho e do tribunal superior do trabalho; XXII. Critérios da justiça gratuita; XXIII. Honorários periciais; XXIV. Honorários advocatícios de sucumbência; XXV. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado; XXVI. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial e iniciativa das partes; XXVIII. direito intertemporal.

Os critérios utilizados para a realização do estudo da compatibilidade com a Constituição e os instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário, bem como a forma

como serão consolidados ambos os controles de constitucionalidade e convencionalidade foram explicitados no capítulo II, ao que se remete.

4.1 INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES DO DIREITO INDIVIDUAL E TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

O estudo das inconstitucionalidades e inconvencionalidades do Direito Individual e da terceirização requererão uma análise integrada do ordenamento, com o prosseguimento dos objetivos de valorização e respeito ao trabalho. Para tanto, analisa-se os tópicos que são apontados como passíveis de inconsistências com o sistema brasileiro e, ao fim, demonstra-se quais efetivamente representam inconstitucionalidades e inconvencionalidades.

O primeiro tópico a ser estudado é o conjunto de alterações na duração do Trabalho (i). Primeiramente, trata-se do tempo de deslocamento (horas *in itinere*), art. 58 § 2º da CLT[779] que, como observado, possuía o objetivo de considerar o início da jornada no ingresso da condução que o levaria ao local de trabalho. Essa disposição se justifica, uma vez que quase 20% dos trabalhadores urbanos vivem em regiões metropolitanas e demoram mais de uma hora para chegar em seus trabalhos, e o índice vai aumentando com o declínio da classe social.[780] Dessa forma, considerando uma jornada regular de 8 horas e 1 hora de descanso, é possível afirmar que o trabalhador brasileiro urbano médio, fica 12 horas vinculado à relação de emprego. Ademais, essa realidade se consolida com muita frequência nos trabalhos rurais, uma vez que diversos trabalhadores percorrem vários quilômetros por dia para chegar nos seus trabalhos, ou até dentro da própria empresa há um grande deslocamento. Entretanto, esse tempo de deslocamento não era comumente computado, porque havia disposição contrária em acordos coletivos.[781]

A própria origem do desenvolvimento jurisprudencial das horas *in itinere* se deu por meio de julgamentos de casos de trabalhadores rurais, para quem o local de trabalho e de

[779] Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

[780] PEREIRA; SCHWANEN, T.; PEREIRA, R. H. M. **Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009): diferenças entre regiões metropolitanas, níveis de renda e sexo**. IPEA: Brasília, 2001.

[781] BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº1670320145090567.** Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan, Julgamento: 25/05/2016, 3ª Turma, DEJT 03/06/2016

desenvolvimento das atividades era muito distante de suas residências.[782] Dessa forma, um possível argumento de que esse tempo de deslocamento possa ser negociado em acordo ou convenção coletiva não garante a efetivação deste direito, e ainda pode desestimular.[783]

Efetivamente, este instituto é atingido pelo art. 7º, *caput* da CRFB/1988, no qual se roga pela garantia da condição social dos trabalhadores e, consequentemente, pelo princípio da proibição do retrocesso e da progressividade de direitos que, como demonstrado, abstraem-se da norma constitucional e dos instrumentos internacionais de proteção. Denota-se que, apesar do discurso de adaptabilidade da Reforma Trabalhista, a retirada do instituto estudado abre para um vácuo normativo ao invés de construir um instituto adaptável, que permitiria a sua utilização somente nas situações reais de longos deslocamentos. Ademais, não oferece institutos de compensação que poderiam validar a sua subtração. Por fim, importante ressaltar que o art. 294 da CLT, que trata do tempo de deslocamento para o trabalho em minas, não foi revogado e, assim, permanece na CLT dois institutos completamente antagônicos, que poderiam ser similares, ao menos aos trabalhadores rurais.[784]

Com relação ao trabalho em regime de tempo parcial, art. 58-A da CLT[785], a Reforma ampliou o conceito, possibilitando a realização de uma jornada de trabalho maior, e ainda a realização de horas extras. Denota-se a aproximação a jornada de trabalho tradicional, mas são as diferenças que ensejam a sua inconstitucionalidade, uma vez que a hora extra é calculada somente sobre o salário-hora normal (art. 58-A, § 3º), enquanto os trabalhadores tradicionais têm as horas calculadas sobre todas as parcelas de natureza salarial, adicionais, etc. Dessa forma, atingem o art. 5º, *caput* da CRFB/1988 e a necessária proteção isonômica aos trabalhadores, além da garantia da condição social dos trabalhadores prevista no art. 7º, *caput* da CRFB/1988. Além disso, observa-se que no § 5º do referido artigo há a disposição de que as compensações da jornada suplementar serão realizadas "diretamente", o que "dão a entender de que não se faz necessário o acordo escrito de compensação de jornada"[786] e, assim,

---

[782] LIMA, Jéssica Borchartt da Silva de; TONDO, Ana Lara. Reforma trabalhista e horas in itinere: flexibilização ou retrocesso legal? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 269-298, jan/jun. 2018

[783] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 135.

[784] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 36-37.

[785] Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

[786] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 39.

representaria a violação do art. 7º, VIII que determina que a compensação deve ser feita por acordo ou convenção de trabalho.

Dessa forma, é possível vislumbrar a inconstitucionalidade direta por meio desses institutos, mas também, somando-se a inconvencionalidade, o ferimento do princípio do retrocesso social e da progressividade dos direitos, ao legitimar essas diferenciações e suprimir essas garantias.

Adentra-se então no tópico da jornada 12x36, previsto no art. 59-A, B[787] e 60 da CLT. Apesar da inserção nova dessa modalidade da CLT, é muito aplicada e legitimada no ordenamento brasileiro, como demonstrado anteriormente. Entretanto, há uma corrente que alega a sua inconstitucionalidade com base no art. 1º, IV da CRFB/1988, uma vez que feriria o valor social do trabalho ao negar o direito ao descanso.[788] Por outro lado, a jurisprudência consolidou a possibilidade da adoção dessa jornada, por considerá-la "extremamente benéfica", uma vez que as 12 horas trabalhadas são compensadas por 36 horas de descanso.[789]

Entretanto, outras inserções da Reforma Trabalhista alargaram esse instituto consolidado na prática, que permitem diversas questões que podem trazer conflitos. A ampliação dessa modalidade a qualquer categoria profissional, a estipulação de horários e compensações mediante acordo individual, a ampliação dos riscos laborais por meio da desconsideração do intervalo de descanso e o repouso semanal remunerado.

As inconstitucionalidades estão presentes principalmente no instituto da proibição do retrocesso social e a necessidade da progressão de direitos. Não se observou formas compensativas e fiscalizatórias que pudessem garantir a composição de medidas de contraposição.

---

[787] Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.
Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

[788] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. p. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[789] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Embargos em Recurso de Revista nº 804/2001.** Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. DJ 26.09.2008; BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 109.

Quando há a ampliação de um sistema laboral que extrapola a jornada tradicional e a possibilidade de supressão dos intervalos e direitos de descanso, esse fere o valor social ao trabalho, no art. 1º, IV, caracterizando a política da monetização do risco/saúde, em que se aceita uma contraprestação pecuniária para a submissão a um risco ou situação inferior, ao invés de políticas de progressão e valorização laboral.[790] Nesse sentido, fere o art. 7º, XXII sobre o compromisso constitucional com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, uma vez que expõe uma jornada exaustiva. Destaca-se o entendimento doutrinário da sua relação direta com o controle e extrapolação da jornada de trabalho regular.[791]

Alega-se o ferimento ao direito fundamental ao repouso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV da CRFB/1988, que deve ocorrer preferencialmente aos domingos. Ao estipular a jornada 12x36 ampla e irrestrita, coloca-se a preferência pelo descanso aos domingos como uma exceção, uma vez que ela se desenvolve continuamente e é compensada em outros dias. Entretanto, nesse ponto, advoga-se no sentido de que as 36horas continuamente seguidas de repouso, poderiam compensar o labor no domingo.[792]

O artigo ainda trata da compensação da jornada (também por acordo tácito), a possibilidade da realização de horas extras na jornada 12x36 e as horas extras habituais não descaracterizariam a compensação. Ademais, acrescenta a supressão da hora noturna, "facilitando" o início da jornada subsequente.[793] Efetivamente, há a intenção da Reforma Trabalhista em retirar o caráter de excepcionalidade das horas extras e, com essa disposição, elastecer ainda mais uma jornada já extensa. Além disso, a determinação da jornada extra poderá ser feita por regime de compensação de jornada tácita, o que desvincula ainda mais a atuação vigilante do sindicato. Dessa forma, vislumbra-se a atuação do princípio da proibição do retrocesso social e da progressividade dos direitos, uma vez que se impõe a regulamentação de uma categoria de trabalho mais prejudicial, sem a estipulação de mecanismos de compensação, e com nítidos prejuízos e exageros.

---

[790] Para o aprofundamento do assunto, consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A superação da política da monetização do risco e a insalubridade: uma ótica comparativa apresentada pelo Direito Italiano. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 103-132, abr. 2018.

[791] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 22. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2005, p. 803; PINTO, José Augusto Rodrigues.**Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 431; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 646; GOMES, Orlando, **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 295-296; DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 830-836

[792] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 109-110.

[793] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 43.

Novamente, fere-se o art. 7º, XIII da CRFB/1988 sobre a compensação de jornada ser determinada por acordo ou convenção coletiva. Introduzir um regime legalmente novo e já estipular a possibilidade da determinação por contrato individual é uma atitude temerária.[794] Ainda, com o banco de horas sem limitação e sem punições[795], a disposição constitucional do pagamento da hora extraordinária com 50% de acréscimo (art. 7º, XVI) é completamente inutilizada. Ademais, é possível tecer disposições sobre o direito ao lazer (art. 6º), a obrigação do Poder Público em promovê-lo (art. 217, § 3º) e o dever de convivência familiar (art. 227) da CRFB/1988.[796]

Com relação às possíveis inconvencionalidades, cita-se a necessária limitação da jornada e o tempo de descanso, e a proteção ao trabalho, dispostos nos arts. 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O necessário repouso e lazer também é disposto no art. 7º, d, do Pacto Internacional relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Ainda, a previsão na Convenção nº 14 da OIT, do intervalo de 24h a cada 7 dias.

Esses tópicos, referentes ao direito ao lazer e o dever de convivência familiar, podem ensejar uma inconstitucionalidade e uma inconvencionalidade, quando diante de uma arbitrariedade em uma situação real, ou seja, se algum trabalhador for submetido a uma jornada tão desgastante que enseje a violação desses direitos. Assim, a inconstitucionalidade só poderia ser vislumbrada na prática, não podendo ser alegada em patamar teórico, como se adentra nesse trabalho.

Com relação a desnecessidade de licença prévia para a estipulação desta jornada para o labor em condição insalubre, art. 60 da CLT[797], denota-se a inconvencionalidade diante do art. 7º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo San Salvador), uma vez que o Brasil assumiu o compromisso em instituir jornadas menores para trabalhos perigosos, insalubres e noturnos. Fato que não foi observado, já que dispôs da sua ampla possibilidade de instituição, como é comum em trabalhos como enfermaria, segurança e etc. Homero Batista

---

[794] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 435

[795] O dispositivo da Reforma Trabalhista foi feito em reação a Súmula 85, IV do TST.

[796] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. p. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[797] Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.
Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Mateus da Silva considera a redação desse artigo bastante agressiva, e ainda afirma: "quem redigiu o dispositivo ou nele votou desconhece décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho" que são fundadas na jornada tradicional de 8 horas, uma exposição exacerbada ultrapassaria a ampla maioria dos níveis elencados nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.[798]

Ademais, com relação à supressão da hora noturna, denota-se a inconstitucionalidade presente no art. 7º, IX, que determina expressamente a necessidade da remuneração da hora noturna de forma superior à diurna. Ainda, tem-se a Convenção nº 171 da OIT, que determina a consulta dos representantes dos trabalhadores para a utilização de jornada noturna.

A Reforma Trabalhista adentra em outro tópico, retirando a exigência de comunicação à autoridade competente para a determinação sobre jornada em caso de força maior, art. 61, § 1º da CLT, não sendo mais necessária a comunicação a nenhum órgão. Então, retira-se uma garantia fiscalizatória e protetiva, representando retrocesso social.

Adentra-se então no tópico da Reforma Trabalhista que trata sobre o teletrabalho e a desnecessidade de controle de jornada, art. 62, III da CLT[799] - os demais pontos serão tratados em um tópico próprio. Efetivamente, agora, os trabalhadores em regime de teletrabalho, com a ausência de controle, não tem direito à hora extra, intervalos e adicional noturno. Para ele pertencer ao rol de trabalhos incompatíveis com o controle de jornada, do art. 62, deveria ser impossível e fora da lógica o controle de jornada no teletrabalho, algo que não é admissível.

Para o Ministério Público do Trabalho, na Nota Técnica de nº 727, quando a reforma exclui o regime de teletrabalho ao controle de jornada de trabalho "faz com que não existam limites para sua jornada diária, o que, obviamente poderia acarretar muito mais horas trabalhadas pelo empregado".[800]

A inconstitucionalidade reside no art. 7º, XIII e XVI que estipula a jornada padrão e determina o pagamento do excedente e também na isonomia, uma vez que, considerados como "trabalhadores externos", têm direito a horas extras se for possível o controle de jornada.[801]

---

[798] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 43.

[799] Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Da jornada de trabalho)
III - os empregados em regime de teletrabalho.

[800] BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017.** Disponível em: <https://goo.gl/RP8tQn>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

[801] "[...] há, sim, formas eficazes e conhecidas de controle da produtividade e da cadência do empregado, tal como se fosse um controle presencial do trabalho alheio". SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 43. Este é o posicionamento também da: ANAMATRA. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade.** Disponível em:

Com relação ao intervalo intrajornada, art. 71 § 4º da CLT, denota-se que a mudança para a determinação da natureza indenizatória impede o reflexo em diversas verbas, que ensejariam no caso da natureza salarial. O entendimento do intervalo como indenização, "equipara a jornada de trabalho a um ressarcimento de prejuízos causados", o que não faria sentido, uma vez que a natureza jurídica de um instituto, não é determinada pela lei ou pelas partes, mas pela sua essência: a de natureza salarial.[802]

Pela defesa de que esta verba seria salarial, por corresponder ao trabalho realizado, advoga-se no sentido da inconstitucionalidade, uma vez que ela altera a remuneração pelo trabalho prestado, por força do art. 7º VII, que garante o salário, o art. 7º, III e o rol de verbas que ele prevê, e o art. 1º, III referente à dignidade da pessoa humana, com relação à proteção do salário. A inconvencionalidade baseia-se na remuneração digna, preconizada pelo art. 23, item 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Com relação à regulamentação do Teletrabalho[803] (ii), art. 75-A a E da CLT[804], as inconstitucionalidades residem na disposição da reforma sobre o dever do empregador de "instruir" o empregado sobre a prevenção de fatores de saúde e segurança e, assim, reduz a eficácia do dispositivo constitucional que determina o compromisso com redução de fatores de

<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

[802] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 51.

[803] Denota-se que a Reforma Trabalhista estipulou uma forma muito simplificada de normatização do Teletrabalho, que permite diversas arbitrariedades e por possuir várias lacunas. Para uma proposta concreta e plausível consulte: OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018.

[804] Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

risco e segurança (art. 7º, XXII), que não se exaure com a mera instrução, mas com ações efetivas e o acompanhamento direto.

Aduz também a possibilidade da determinação em contrato, de que os equipamentos podem ser de responsabilidade do trabalhador. Se concretizada, irá transferir os riscos e custos da atividade ao trabalhador, o que efetivamente poderá reduzir o salário do empregado, em afronta ao art. 7º, IV, VI, VII da CRFB/1988 e o art. 23, *caput*, sobre a proteção ao trabalho e o item 3 sobre a proteção ao salário, ambos da Declaração Universal de Direitos Humanos.

Com relação às mudanças relativas às férias (iii), art. 134, § 1º e 3º da CLT[805], o ponto que pode ser questionado é a possibilidade de fracionamento das férias em três períodos, o qual feriria a proibição do retrocesso social e a progressividade de direitos.[806] Entretanto, apesar da possibilidade do fracionamento, determina-se a necessidade de que um dos períodos seja de 14 dias e, assim, adequou-se à Convenção nº 132 da OIT.[807] Apesar desse entendimento, advoga-se pela ausência de inconstitucionalidade e inconvencionalidade, uma vez que apesar da ampliação das possibilidades de fracionamento de 2 para 3 períodos, acresceu-se o período mínimo de 10 para 14, sendo possível considerar que houve uma compensação.

Um dos tópicos mais questionáveis da Reforma Trabalhista é o caso da regulamentação sobre o Dano Extrapatrimonial (iv). Os questionamentos sobre a constitucionalidade e convencionalidade transpassam vários pontos, ademais, a proibição do retrocesso social e a necessária progressão de direitos são elementos comuns em todos os pontos, entre os quais se evidenciam:

Com relação a restrição do dano extrapatrimonial "exclusivamente" ao disposto no referido título, o art. 223-A da CLT[808], há a nítida limitação legal. Tal fato contraria a sua ampla e irrestrita tutela constitucional, que incluiria dispositivos do Código Civil e inovações. Com essa disposição fere-se a isonomia, a ampla indenização pelo dano moral, e a inviolabilidade da vida, honra, imagem e etc. (art. 5º, *caput*, V, X, respectivamente da

---

[805] Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

[806] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 61.

[807] Georgenor de Sousa Franco Filho entendia que o dispositivo da CLT, que preconizava o período mínimo de 10 dias, fora revogado pela própria Convenção 132 da OIT, sofrendo assim, um controle de convencionalidade. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015, p. 323.

[808] Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

CRFB/1988), pontos que estariam restritos às disposições no título sobre a responsabilidade civil, assim, esta restrição é inconstitucional (art. 6º, § 4º, IV da CRFB/1988). Há disposição constitucional da composição dos direitos e da aproximação dos tratados internacionais, se estes não podem ser restritos por emenda constitucional (Art., 5º, § 2º e 3º da CRFB/1988), muito menos por lei infraconstitucional.[809] Ainda, especificamente aos instrumentos internacionais, questiona-se a validade pela isonomia e pela proteção ao trabalho, previstos no art. 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Ainda, pela possibilidade discriminatória, fere a Convenção nº 111 da OIT.

Em seguida, a Reforma Trabalhista limita a possibilidade da indenização e, como titulares a pessoa física ou jurídica, art. 223-B da CLT[810], não trazendo disposições quanto à atuação dos terceiros. Da materialização das vivências humanas, é possível vislumbrar outros sujeitos ligados afetiva, econômica e/ou juridicamente às pessoas, como por exemplo o cônjuge, companheiro e os filhos.[811]

Esta limitação, combinada com a impossibilidade prevista no artigo anterior de observância de outros institutos, impede que haja uma resposta proporcional ao agravo, que pode ocorrer no caso de dano em ricochete[812], ou aos entes despersonalizados como as famílias, sociedades de fato;[813] ferindo o art. 5º, V e X da CRFB/1988. Ainda, deslegitima a atuação de terceiros como o Ministério Público e os Sindicatos, violando os arts. 129, III e 8º, III da CRFB/1988, respectivamente.

Com relação ao rol exaustivo de bens que poderiam sofrer danos[814], no art. 223-C da CLT[815], denota-se que não foram citados a etnia, a idade, nacionalidade, gênero e orientação sexual.[816] Estipular um rol taxativo, sem a possibilidade de diálogo (art. 223-A), demonstra a amplitude discriminatória deste instituto e, também, a possibilidade da não efetivação da

---

[809] Esta é a posição de: BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 147.

[810] Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

[811] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 146.

[812] Roberto Dala Barba Filho defende que não há vedação a esses sujeitos, desde que demonstrada a lesão moral ou existêncial à terceiro. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 149.

[813] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 61.

[814] Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam que a interpretação sistemática levará ao entendimento de que este é apenas um rol exemplificativo. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 146.

[815] Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

[816] Estes foram incluídos pela MP 808/2017 que perdeu a vigência em abril de 2018.

indenização, uma vez que impede que ela seja ampla a abranger demais direitos e formas de avaliação, demonstrando a sua inadaptabilidade e, assim, já representaria uma inconstitucionalidade prevista no art. 3º, IV da CRFB/1988, na previsão de combate a quaisquer formas de discriminação. Com efeito, como ressalta Homero Batista Mateus da Silva, a imprevisibilidade das vivências humanas e os desenvolvimentos das condutas sociais, torna a promessa de um rol taxativo de direitos muito difícil de alcançar efetivamente.[817]

Além disso, vislumbra-se a inconstitucionalidade presente na ausência de isonomia e na garantia à resposta proporcional ao agravo, uma vez que ela pode não existir e, ainda, a ausência de abrangência a direitos além do ordenamento, conforme o art. 5º, *caput*, V, X e § 2º da CRFB/1988. A inconvencionalidade reside pela isonomia e pela proteção ao trabalho, previstos no art. 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; no comprometimento do Estado brasileiro em adotar medidas e políticas contra as discriminações raciais e contra a mulher, previstas no art. 2º, 1, c da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, art. 2º, e da Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e art. 4º, f da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a violência contra a Mulher (Convenção do Belém do Pará). Ainda, pela possibilidade discriminatória ampla, fere a Convenção nº 111 da OIT.

Por fim, a Reforma Trabalhista determinou os valores das indenizações do Dano Extrapatrimonial, de acordo com o salário do ofendido, art. 223-G, § 1º.[818] [819] A crítica está no sopesamento do dano ao salário do ofendido e, assim, "por qualquer ângulo que se observe, faz com que a dor do pobre seja menor do que a dor do rico, independentemente da lesão; essa crítica é irrespondível".[820] Esta disposição fere diretamente a dignidade da pessoa humana, uma vez que sopesa o valor indenizatório com base na renda, art. 1º, III da CRFB/1988. No mesmo sentido, fere a isonomia e a garantia de resposta proporcional ao agravo e a

---

[817] "Bastaria uma única palavra para demonstrar a fraqueza do art. 223-C [...] no país que foi o último a abolir a escravidão no Ocidente, o legislador se esqueceu do racismo". SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 60.

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

[819] A MP 808/2017 trocou o salário pelo "Regime Geral da Previdência Social", mas ela perdeu a vigência.

[820] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 61.

inviolabilidade da vida privada, honra e a imagem, art. 5º, *caput*, V e X. Quanto aos dispositivos internacionais, fere-se a isonomia e pela proteção ao trabalho, previstos no art. 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; e o compromisso com a indenização às vítimas com base nos princípios gerais e contra qualquer forma de discriminação, previstos nas Convenções nº 42 e nº 111 da OIT.

Adentra-se então, no tópico das alterações em normas especiais de tutela de trabalho (v), com relação ao trabalho da mulher, do art. 384, 394-A e 396 §2º da CLT, que juntamente com o ponto do Dano Extrapatrimonial, representam as mudanças mais polêmicas da Reforma Trabalhista e todas podem ser vislumbradas sobre o princípio da proibição do retrocesso social e da progressividade de direitos.

Primeiramente, é possível alegar que o intervalo de 15 minutos antes de sobre jornada para mulheres, do ex-art. 384 da CLT[821], se trata de uma ação afirmativa e, assim, na sua forma original, respeitava o art. 5º, I da CRFB/1988.[822] Além disso, se entendido como norma de saúde e segurança no trabalho, o seu tratamento deve ser progressivo e está protegido pelo art. 5º, XXII, uma vez que representaria uma forma de compensação da dupla jornada feminina.[823] A inconvencionalidade está na ação afirmativa e na necessária proteção do trabalho, respeitando as particularidades dos cidadãos, no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Entretanto, é exatamente no ponto da isonomia que a existência deste artigo era contestada por não representar um ganho significativo[824] e por ampliar as desigualdades.[825] Nesse sentido, adota-se a posição da necessidade de medidas efetivas para a proteção do trabalho da mulher, a centralidade do debate sobre um intervalo ínfimo prejudicar o vislumbrar do real problema e, portanto, advoga-se pela não inconstitucionalidade e inconvencionalidade do instituto.

---

[821] Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

[822] Sérgio Pinto Martins alegava exatamente o contrário, afirmando que havia um conflito com a isonomia. Acrescenta ainda, que o dispositivo do ponto de vista prático efetivava restrições ao labor da mulher. MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.317; por outro lado Carlos Henrique Bezerra Leite afirmava que o artigo havia sido recepcionado pela CRFB/1988. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho teoria geral e direito individual do trabalho**. 3ª Ed. Volume I. Curitiba: Juruá, 2000.

[823] FRANCO FILHO, Georgenor De Sousa. O intervalo do art. 384 da CLT. **COAD fascículo semanal**. 11/2013 consultoria trabalhista. 2013, pp. 89-91; ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O Trabalho da Mulher e o Princípio da Igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabal**ho, Brasilia, vol. 79 n°3, jul/set. 2013

[824] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 174.

[825] BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 479; DANI, Marcos, Ulhoa. Aplicabilidade do art. 384 da CLT em face da nova ordem constitucional. **Revista do Direito do Trabalho.** São Paulo n° 131, jul/set. 2008.

O principal problema está na possibilidade do labor em ambiente insalubre da gestante e da lactante, art. 394-A e §§[826]. A Norma Regulamentadora nº15 do Ministério do Trabalho é a que regulamenta as questões da insalubridade, e somente 14 dos anexos tratam do grau máximo de insalubridade, como o trabalho em centro cirúrgico, necrotérios, submetidos a radiações ionizantes e etc. A maioria dos anexos trata de grau médio, como ruídos e exposição ao calor e ao frio. Assim, a maioria das gestantes e lactantes estaria exposta a ambientes de grau médio de insalubridade. Entretanto, o capítulo da CLT que trata sobre a saúde e segurança do trabalho é de 1978, e a Reforma Trabalhista, com todas as suas intenções de atualização, não realizou movimentações para a sua alteração.[827]

Exatamente por essa falta de atualização é que se começou a utilizar a sistemática das Normas Regulamentadoras, mas, apesar disso, a Associação Brasileira de Higienistas Ocupacionais relatou que 52% dos valores dos Limites de Tolerância estão desatualizados perante as recomendações da ACGIH®, e há fatores que extrapolam os limites em até 156 vezes, como no caso do cloreto de vinila, dentre outros.[828] Dessa forma, não há tantas certezas e garantias sobre essa exposição em ambiente insalubre, e a situação se agrava nos casos das gestantes e das lactantes. Pressupor a possibilidade do trabalho dessas pessoas, excetuando-se uma eventual recomendação em contrário, "é um verdadeiro culto à irresponsabilidade". Uma normativa adequada deveria proibir o labor nessas condições e possibilitar que o empregador comprovasse a inexistência do risco, e não o contrário.[829]

---

[826] Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.
§ 1o (VETADO)
§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.
§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

[827] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 64.

[828] ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE HIGIENISTAS OCUPACIONAIS**. Seminário da Pós-Graduação da FUNDACENTRO aborda a NR-15.** Disponível em:<https://goo.gl/6YglQy>. Acesso em: 23 de outubro de 2018

[829] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 176-177.

Dessa forma, vislumbra-se a violação da dignidade da pessoa humana (art. 1º), da proteção ao trabalho da mulher (art. 7º, XX) e a necessidade da redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). A nível convencional, denota-se a necessária proteção especial à mulher grávida nos trabalhos que envolvam aspectos prejudiciais, dispostos no art. 11º, 2, d, da Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; o compromisso com a diminuição dos trabalhadores à exposição e a necessidade da atualização constante dos agentes[830], previstos nas Convenções nº 139, nº 148, nº 155, nº 161 e nº 176 da OIT.

Por fim, sobre a definição dos horários de amamentação em acordo individual, art. 396, §2ª da CLT[831], as realidades brasileiras demonstram que as mulheres deixam de amamentar muito cedo, somente 39% chegam aos 6 meses de aleitamento.[832] Efetivamente, a possibilidade de amamentação se restringe às empresas com creches, a saídas durante o trabalho, ou ao completo afastamento da mulher do mercado de trabalho. A problemática precisa ser vislumbrada sob o viés de uma política pública laboral de valorização da amamentação, em conformidade com os objetivos da Organização Mundial da Saúde[833], e não por pacto individual.

Por esses motivos, há várias violações que podem ser vislumbradas: a necessidade de intervenção coletiva, em acordo ou convenção, para a compensação e redução da jornada (art. 7º, XIII); o dever constitucional à família, Estado e sociedade de prezar pelo direito à vida, saúde, alimentação e dignidade à criança, colocando-a salva de qualquer forma discriminatória (art. 227); além de violar o princípio do melhor interesse para a criança. Convencionalmente, tem-se a proteção à maternidade e à infância, e o direito à ajuda e assistências especiais, art. 25, 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o compromisso em assegurar a proteção e

---

[830] Para o aprofundamento do tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A superação da política da monetização do risco e a insalubridade: uma ótica comparativa apresentada pelo Direito Italiano. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 103-132.

[831] Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.
§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

[832] Esse é um fenômeno global: "O Brasil está atrás da Índia, Colômbia e Uruguai, mas ainda temos índices melhores do que EUA e o Reino Unido (nesses países, porém, os índices de amamentação melhoram conforme o nível socioeconômico das mães). No mundo, apenas 36% dos bebês entre zero e seis meses foram amamentados entre 2007 e 2014. Em geral, a maioria das mulheres começa a amamentar seus bebês recém-nascidos. Mas, com o avançar dos meses, desiste do aleitamento materno e a maior parte não chega a completar os seis meses." NEXO JORNAL. **Por que mulheres brasileiras amamentam pouco.** 25 Mai 2016. Disponível em: < https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/05/25/Por-que-mulheres-brasileiras-amamentam-pouco>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

[833] WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Ten steps to successful breastfeeding (revised 2018**). Disponível em: <http://www.who.int/nutrition/bfhi/ten-steps/en/>. Acesso em 20 de setembro de 2018.

os cuidados necessários ao bem-estar das crianças e o direito de toda criança às medidas de proteção (Parte I, art. 3º, 2 da Convenção sobre os Direitos das Crianças, 1989; art. 19 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, 1969).

Com relação às inovações do contrato autônomo e a relação de emprego (vi), art. 442-B da CLT[834], denota-se que as alterações buscam o afastamento do regime constitucional de emprego (art. 7º, I) e desconsidera a desigualdade entre as partes. As intenções das normativas devem buscar a valorização de forma progressiva ao regime mais favorável.

Alega-se também que fere os objetivos da república de construir uma sociedade justa e igualitária (art. 3º, I) e a de redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III). Os próprios princípios da ordem econômica estão pautados na valorização do trabalho e possuem como objetivo assegurar a todos a existência digna (art. 170, *caput*) e, assim, devem ser realizados por meio do pleno emprego (art. 170, VIII). Na possibilidade de mascarar a relação de emprego, ela retira diversos direitos (art. 7º inteiro), além de influenciar no acesso à justiça, uma vez que obsta o reconhecimento como empregado (art. 5º, XXXV). Por fim, atenta contra a dignidade humana dos trabalhadores (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV). Com relação ao acesso à justiça, a inconvencionalidade estaria no art. 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969).[835] Tal argumentação é plausível, considerando a necessária progressão dos direitos sociais, e restringe-se a este aspecto que influem nos demais direitos. Entretanto, é nítida a diferença da inconstitucionalidade e da inconvencionalidade flagrantes observadas anteriormente. Trata de inconstitucionalidade e inconvencionalidade fundadas na acepção principiológica de construção de um Direito Laboral inclusivo e progressivo e, assim, atrelada ao princípio do não retrocesso social e da progressividade de direitos.

A Reforma Trabalhista acrescentou a figura do contrato de Trabalho Intermitente (vii), art. 443 da CLT[836] e, pela sua flexibilidade e ausência de garantias, representa a insegurança

---

[834] Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

[835] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[836] 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.

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

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

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

§ 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

dos direitos do art. 7º (inteiro) da CRFB/1988, uma vez que os direitos constitucionalmente previstos só serão atingíveis a partir de 15 dias trabalhados no mês.[837] Os próprios princípios da ordem econômica estão pautados na valorização do trabalho e possuem como objetivo assegurar a todos a existência digna. Os riscos da atividade não devem ser transferidos ao trabalhador (art. 170, *caput* da CRFB/1988) e, assim, devem ser realizados por meio do pleno emprego (art. 170, VIII da CRFB/1988) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV da CRFB/1988). Além disso, a garantia constitucional ao salário nunca inferior ao mínimo legal pode ser corrompida (art. 7º, VII da CRFB/1988), e a multa proposta também traz esse prejuízo (art. 7º, VI).[838] As inconvencionalidades estariam no compromisso de proteção ao salário que deve ser de forma digna, garantia das férias (art. 23 e 24 da Declaração Universal de Direitos Humanos), direito de todos de fruírem de condições de trabalhos justas, assegurando, assim, o repouso, o lazer, a limitação das horas de trabalho, férias periódicas e a remuneração dos dias trabalhados em feriados (art. 7º, "d" do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966). Destaca-se a Convenção nº 131 da OIT, na qual se determina o comprometimento em estabelecer um sistema de salário mínimo que proteja todos os grupos assalariados, e as condições de trabalho devem lhes assegurar uma proteção.

Dessa forma, no mesmo sentido da alteração anterior, denota-se que a inserção dessa modalidade sem aprofundamentos e garantias compensatórias pode representar um retrocesso social. Entretanto, o problema dessa nova inserção é a "possibilidade"; não efetiva garantias de que o trabalhador irá realizar menos de 15 dias de trabalho, ou até mais, e assim não receber um salário mínimo decente ou receber mais. Nesse sentido, a inconstitucionalidade e a inconvencionalidade pautadas nos dispositivos elencados acima, só poderão ser arguidas diante de uma situação concreta[839], e a análise desse estudo é teórica. Portanto, vislumbra-se a violação do princípio da proibição do retrocesso social e da necessária progressão de direitos e, assim, a intenção da construção de um direito laboral protetivo, adaptável e compensatório.

---

horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

[837] Essa modalidade pode ser aplicada a qualquer categoria, exceto os aeronautas.

[838] Este argumento é sustentado por: CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. *In:* Reforma Trabalhista na visão acadêmica. STÜMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (coord.). Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp.119-131.

[839] Argumenta-se que este instituto pode reduzir drásticamente as taxas de desemprego, mas de maneira artificial, com várias pessoas com contratos sem serem chamadas para a realização de serviços. SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 77.

Com relação ao trabalhador hipersuficiente (viii), art. 444 da CLT[840], há a permissão de que apenas um grupo determinado de trabalhadores poderá arbitrar direitos por acordo individual, previstos no art. 611-A da CLT, quando a Constituição estabelece a necessidade de acordo ou convenção coletiva para determinados direitos, como a redução salarial no art. 7º VI da CRFB/1988, e ainda é questionável a possibilidade de redução do grau de adicional de insalubridade.[841] Ademais, viola a estrutura normativa constitucional que garante proteção social ao trabalho subordinado[842], baseada nos princípios da justiça social, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, inscritos nos arts. 1º, III, IV, 170 e 193 da CRFB/1988, e a densificação dos arts. 7º ao 11.[843] Principalmente, há a grande problemática construída sobre a impossibilidade de discriminação, tanto de salário, no art. 7º, XXX, como em geral focalizada no art. 7º, XXXII da CRFB/1988. [844]

Ademais, viola o estímulo constitucional à formação científica e ao oferecimento de condições especiais de trabalho aos que exercerem atividade intelectual de remuneração de acordo com os parâmetros elencados no art. 218, § 3º. A inconvencionalidade está principalmente na proteção aos interesses morais e materiais ligados a qualquer produção científica, conforme o art. 27, 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e a proibição de discriminação prevista na Convenção nº 111 da OIT.

Denota-se que há a posição que defende que nas relações de trabalho não existe um trabalhador hipersuficiente, todos estariam submetidos e nunca alcançariam um diálogo direto e uma negociação nos mesmos patamares que os empregadores.[845] Com efeito, essa figura do hipersuficiente é uma boa iniciativa, dado que busca a adaptabilidade e a disposição de cláusulas personalíssimas que permitam criar um contrato laboral adequável. Considerando

---

[840] Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

[841] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 71.

[842] "a relação de emprego é sabidamente assimétrica". SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 70.

[843] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[844] Essa é a posiçao defendida por: GOULART, Rodrigo Fortunato. **Empregado hipersuficiente e negociação individual.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

[845] Essa é a posição de: ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

esses ideais, o respeito às normativas constitucionais e convencionais e a estipulação de contrapesos, o dispositivo não precisaria de controle, entretanto, a sua estruturação foi feita exclusivamente sob o viés remuneratório e de formação superior, não sendo um critério jurídico, permitindo uma ampla e irrestrita negociação.[846] Da forma como ele está disposto, e as permissões que há para a negociação individual sem qualquer fiscalização, maculam o instituto pela inconstitucionalidade e inconvencionalidade. Assim, aprimorar os critérios de diferenciação e restringir pontos cruciais negociáveis poderia aperfeiçoar o instituto e salvá-lo da condenação.

Com relação à regulamentação dos Uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial (ix), art. 456-A da CLT[847], observa-se a imposição ao empregado a responsabilidade pela higienização do uniforme. Argumenta-se que transferiria o risco da atividade ao empregado e, assim, feriria o princípio da justiça social (art. 170, *caput*) e, ainda, o princípio da irredutibilidade salarial e suas garantias (art. 7º, IV, VI e VII).[848] O Tribunal Superior do Trabalho já enfrentava a situação, determinando, em um Recurso de Revista sobre o tema, que quando a utilização decorresse da atividade econômica desenvolvida, sendo utilizada e necessária ao próprio empreendimento, seria responsabilidade do empregador quando a referida lavagem demande cuidados especiais com a utilização de produtos de limpeza específicos.[849] Dessa forma, a princípio, na prática se consolidarão duas situações diversas: a limpeza rotineira, e a limpeza em situações excepcionais. Somente no caso das situações que se desenvolvam fora do comum é que a limpeza pelo próprio trabalhador, com produtos especiais, poderá efetivamente ensejar o descumprimento da normativa constitucional e convencional. Assim sendo, não é possível afirmar tais descumprimentos somente a nível teórico, e sim quando diante das particularidades do caso real.

---

[846] "fere direitos fundamentais da Carta Política de 1988, porque cria trabalhadores de segunda categoria, com proteção jurídica diminuída" GOULART, Rodrigo Fortunato. **Empregado hipersuficiente e negociação individual.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

[847] Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.
Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

[848] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[849] TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 21725-89.2014.5.04.0334.** 6ª Turma Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em 1/12/2017.

Com relação à determinação de quais parcelas não teriam caráter salarial (x), art. 457, § 1º da CLT[850], denota-se que há a intenção do afastamento de verbas que seriam remuneratórias[851] e, assim, de contraprestação, para um caráter indenizatório, que possui menos reflexos em outras verbas. Viola-se então a eficácia do direito fundamental ao salário e de todos os demais direitos densificados, que serão reduzidos (art. 7º inteiro da CRFB/1988), e a incorporação ao salário de todos os ganhos habituais (art. 201, § 11 da CRFB/1988). A inconvencionalidade estaria no compromisso de proteção ao salário que deve ser de forma digna (art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos).

Assim, como ressaltado anteriormente com relação ao intervalo, a natureza jurídica de um instituto não é determinada pela lei ou pelas partes, mas pela sua essência: a de natureza salarial.[852] Nesse sentido, uma vez que as verbas salariais correspondem ao trabalho realizado, aduz-se no sentido da inconstitucionalidade, já que ela altera a remuneração pelo trabalho prestado.

Com relação a equiparação salarial (xi), art. 461 da CLT[853], denota-se que a Reforma Trabalhista impôs dificuldades à caracterização da isonomia, principalmente quanto a não possibilidade de equiparação ao empregador, que foi restrita ao mesmo estabelecimento comercial, sendo que isso depende de uma clara análise do caso prático. A Reforma buscou unificar uma situação que pode se desenvolver de forma diversa nas situações laborais; é possível que dois trabalhadores que trabalhem em sedes diversas realizem efetivamente a

---

[850] Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.
§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

[851] Há a intenção do afastamento da súmula 372 do TST.

[852] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 51.

[853] Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.
§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.
§ 3º No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.
§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.
§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.
§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

mesma função.[854] Ora, uma lei não possui o condão de mudar a realidade. O objetivo do instituto da equiparação salarial é exatamente demonstrar que uma isonomia não foi respeitada. Como afirmava Arnaldo Süssekind, o direito não se preocupa com critérios absolutos e sim com a constatação aproximada das condições de duas pessoas que prestam o mesmo serviço a um empregador, mas não possuem a mesma remuneração.[855]

Nesse sentido, com as dificuldades impostas, observa-se o distanciamento da possível adaptação à realidade e, assim, afasta-se da isonomia salarial[856] (art. 5º, *caput*). Com a exclusão da necessidade de homologação de quadro de carreira junto ao órgão público, denota-se um mecanismo de fiscalização exaurido, e a possibilidade da ampliação das fraudes e, dessa forma, fere-se, além da isonomia, o salário de acordo com a complexidade do trabalho (art. 7º, V), ignorando-se a previsão da proibição da diferença de salário (art. 7º, XXX). Quanto aos dispositivos internacionais, fere-se a isonomia e a proteção ao trabalho, previstos no art. 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; e o compromisso contra qualquer forma de discriminação, previsto na Convenção nº 111 da OIT. Demonstra-se como benéfico quando acrescenta como elemento de não discriminação a "etnia".[857]

Com efeito, somente na situação concreta será possível vislumbrar uma incoerência, quanto a uma equiparação não reconhecida, e quanto a um quadro de carreiras simulado. Por esse motivo, não é possível afirmar, no plano teórico, que a flexibilização oposta represente a violação dos dispositivos elencados.

Com relação à eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais (xii), art. 477, § 1º da CLT[858], denota-se que a singela alteração legal afasta cada vez mais o sindicato de seus representados, e impede que a entidade representativa possa ter

---

[854] "É um típico exemplo de alteração motivada por razões casuísticas que mais cria problemas do que os resolve". BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 225.

[855] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 22. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2005, p. 803

[856] Houve uma revisão das disposições na Súmula 6 do TST.

[857] Ressalta-se que o termo "etnia" não abrange o termo "raça", o que efetivamente pode representar a invisibilidade de uma grande problemática da realidade brasileira. Sobre o tema consulte: IANNI, Octavio. Dialética das relações raciais. **Estud. av.**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 21-30, Apr. 2004 .

[858] Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

acesso ao número e realize levantamentos das realidades das dispensas.[859] De fato, é possível alegar o retrocesso social pela não disposição de medidas compensatórias, e pela supressão de uma garantia fiscalizatória, possibilitando, assim, a facilitação da dispensa arbitrária (art. 7º, I).[860] Todavia, como observado, este representa mais um mecanismo flexibilizatório e "desburocratizador"[861], que poderá ensejar consequências negativas. Novamente, adentra-se no campo das possibilidades e, assim, não se vislumbra, a nível teórico normativo, a inconstitucionalidade ou a inconvencionalidade, embora no campo social e de valorização sindical represente um grande retrocesso.

Adentra-se, então, na equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical (xiii), art. 477-A da CLT.[862] A diferença com relação ao item anterior é que a dispensa coletiva é o problema em si, e não somente a ausência da presença sindical, este é o último filtro de uma cadeia de outras opções. Como ressalta Homero Batista Mateus Silva, a jurisprudência brasileira, em atento à tendência mundial de proteção ao emprego e às possibilidades da legislação, criou um rol de esforços e técnicas para a preservação do emprego, as quais citam-se: a utilização do banco de horas para o enfrentamento de uma eventual sazonalidade (art. 59 da CLT); o uso das férias coletivas (art. 139 da CLT); a possibilidade de conversão do contrato de carga integral para de tempo parcial (art. 58-A da CLT); a possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que é o poder público que assume a responsabilidade pelo seguro-desemprego, mesmo sem a rescisão (art. 476-A da CLT); a redução salarial (art. 7º, VI da CRFB/1988 e art. 611, § 3º da CLT)[863]; os próprios planos de demissão voluntária ou incentivada (art. 477-B da CLT)[864]; as proteções ao emprego disponíveis em legislações esparsas (Lei nº 13.189/2015).[865]

---

[859] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 178.

[860] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[861] Esta é uma afirmação de SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 89. Entretanto, adota-se o entendimento de que nem sempre a burocracia representa algo negativo. Sobre as complexidades desse termo e suas consequências no Estado brasileiro consulte: NOHARA, Irene Patrícia. **Reforma Administrativa e Burocracia: impacto da eficiência na configuração do Direito Administrativo brasileiro.** São Paulo: Atlas, 2012.

[862] Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

[863] Esta possibilidade foi inserida pela Reforma Trabalhista.

[864] Esta possibilidade foi inserida pela Reforma Trabalhista e será aprofundada no próximo tópico.

[865] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 91.

Dessa forma, a grande discussão é saber se esse microssistema de proteção e preservação dos postos de trabalho é apenas uma liberalidade do empregador, ou se deve, necessariamente, ser seguido. Além disso, retirar a inserção sindical representa efetivamente a facilitação das dispensas arbitrárias (art. 7º, I)[866], e feriria o princípio da ordem econômica de realização do pleno emprego (art. 170, VIII). Com relação à convencionalidade, fere-se a Convenção nº 168 da OIT, em que se determina a necessidade da adoção de medidas apropriadas para coordenar um regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego; o sistema desenvolvido deve contribuir para a promoção do pleno emprego produtivo. O que esta ação legislativa realizou é exatamente o contrário do preconizado pela Convenção e, novamente, a Reforma Trabalhista precisava ter analisado e disposto a questão com mais perícia e detalhes. A inconstitucionalidade e a inconvencionalidade deste ponto são latentes, pelos dispositivos supracitados, mas também pelo nítido retrocesso social e pela violação da necessária progressividade dos direitos.

Com relação ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (xiv), art. 477-B da CLT[867], estipula-se que este quita todas as verbas nele acordadas, em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal em 2015.[868] A disparidade de armas existente na relação laboral é suprimida pela presença sindical na elaboração do PDV e, por isso, validaria a eficácia liberatória geral.[869] A proposta desse instituto é oferecer contrapartidas, como a prorrogação de um plano de saúde ou vantagens pecuniárias e, em troca, há a demissão espontânea e o compromisso da quitação.[870] Nesse momento, é possível perceber a incongruência da Reforma Trabalhista, que exige a presença sindical nos Planos de Demissão Voluntária, que trazem disposições compensatórias e benéficas e, por outro lado, na dispensa coletiva desutiliza a presença sindical, sendo que é um instituto largamente pior.

Dessa forma, das possíveis inconstitucionalidades, cita-se a não apreciação da demanda pelo judiciário, afastando o princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV), que feriria o princípio da ordem econômica de realização do pleno emprego (art. 170, VIII). No mesmo sentido, feriria a Convenção nº 168 da OIT, com relação ao compromisso em adotar medidas

---

[866] Esta posição é defendida por SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 90.

[867] Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

[868] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590415**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 30/04/2015.

[869] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590415**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 30/04/2015.

[870] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 93.

de valorização ao emprego e proteção ao desemprego. Ademais, advoga-se no sentido de que a proteção sindical e as formas compensatórias que necessariamente devem estar presentes nos PDV's permite a eficácia geral liberatória. Assim, o empregador que optar pela via diplomática, da negociação e construção, será compensado com a quitação das versas, em contrapartida, o que se utilizar da via mais hostil suportará os possíveis questionamento jurídicos.[871]

Outro ponto de grande discussão é a permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem (xv), art. 507-A da CLT[872]. Ressalta-se que, diferente do art. 444 da CLT, sobre o hipersuficiente, esta normativa não exige o diploma do ensino superior, mas somente a remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido pelo Regime Geral da Previdência Social. Assim, por um critério estritamente pecuniário, permite-se a arbitragem de direitos. Seria preferível que o legislador tivesse adotado medidas mais verticalizadas como as presentes na Lei da Arbitragem nº 9.307/1996 no art. 4º, §4º, em que se exige o desempenho de cargo ou função de administrador ou diretor estatutário. Nesse sentido, evita-se que trabalhadores sem qualquer poder possam sofrer coação para realizar o pacto compromissório.[873] Efetivamente, este seria um ponto a ser aperfeiçoado, assim como no disposto no art. 444 da CLT com relação ao hipersuficiente.

Alega-se a inconstitucionalidade fundada na exclusão da apreciação do judiciário (art. 5º, XXXV) e o direito de ação (art. 7º, XXIX), uma vez que se adentra nas competências da Justiça do Trabalho (art. 11 a 116). Além disso, há a proteção social ao trabalho subordinado (art. 7º, I). Ainda, pelo princípio da isonomia (art. 5º, *caput*) e da justiça social (art. 170, *caput*) em que todos os trabalhadores têm os mesmos direitos. Por fim, as disposições na Constituição sobre a arbitragem (art.114, § 2º) direciona ela especificamente aos dissídios de natureza coletiva, em face da presumida condição de igualdade das partes coletivamente consideradas e, ainda assim, sob exigência de respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho. Quanto à inconvencionalidade, tem-se a isonomia, a proteção ao trabalho, o direito a recurso efetivo para jurisdições nacionais e o acesso à justiça, previstos nos arts. 7º, 8º e 23 da

---

[871] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 93.

[872] Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

[873] "Houve aqui um resgate da antiga concepção de subordinação pela mera 'dependência econômica'". DALLEGRAVE NETO, José Affonso Dallegrave Neto; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**, nº 18, 2018, pp. 159-178.

Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

De fato, a Constituição não prevê nada sobre a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, então cabe buscar o entendimento se esse instituto garante ou não a proteção de direitos. Na realidade, as partes não "abrem mão" de seus direitos, mas sujeitam a sua demanda a um árbitro imparcial, escolhido pelas próprias partes.[874] Ademais, pela Lei da Arbitragem, ela é utilizada sobre direitos disponíveis (art. 1º, Lei nº 9.307/1996), e então estabelece-se a controvérsia sobre os direitos indisponíveis laborais, que não podem ser objeto de renúncia.[875]

O grande fator facilitador e legitimador da arbitragem é a diferenciação entre renúncia e transação. Enquanto a renúncia é a possibilidade de privar-se voluntariamente de alguma vantagem concedida[876], a transação implica em concessões recíprocas. Vários direitos que são indisponíveis durante o contrato de trabalho[877], posteriormente, na própria jurisdição, são transacionáveis.[878] A hipossuficiência geral de todos os trabalhadores é questionável diante da própria base do direito do trabalho: o reconhecimento das relações em suas questões materiais, e não sob um viés formal. Prosseguir nesse reconhecimento é compreender que uma parcela dos trabalhadores, de altos cargos de gerência e administração, pode efetivamente arbitrar garantias. Ainda, o argumento de um eventual ferimento à proibição do retrocesso ou progressividade de direitos é o já apresentado: tal modificação e propositura legal não representa necessariamente um prejuízo. De toda forma, observa-se a necessidade do aperfeiçoamento do instituto, como elencado anteriormente, a abranger mais critérios, e não somente pautadas pelo critério da pecuniário.

Com relação à permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (xvi), art. 507-B da CLT[879], ressalta-se que a Reforma Trabalhista, assim como no tópico do Plano de Demissão Voluntária, incluiu a presença obrigatória dos sindicatos dos

---

[874] MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 40.

[875] "O direito trabalhista é ou não disponível? Indisponibilidade absoluta certamente não existe, tanto é que em toda ação trabalhista individual há uma fase conciliatória, pela qual necessariamente se deve passar. Mas, significa isso uma disponibilidade tal qual aquela exigível para que se possa utilizar da arbitragem? Esta é uma questão que permanece ainda por resolver". MALLET, Estevão. Arbitragem Trabalhista. **Revista de Arbitragem e Mediação.** São Paulo, v. 25/2010, n. 521, p.40-42,jan. 2018.

[876] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 32.

[877] É possível a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho portuário conforme o art. 23 da Lei nº 8.630/93), permitindo a atuação do Ministério Público como árbitro.

[878] "Houve aqui um resgate da antiga concepção de subordinação pela mera 'dependência econômica'". DALLEGRAVE NETO, José Affonso Dallegrave Neto; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**, nº 18, 2018, pp. 159-178.

[879] Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

trabalhadores. Efetivamente, pode-se arguir a intenção da exclusão da apreciação do judiciário (art. 5º, XXXV da CRFB/1988), a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV da CRFB/1988), a proteção social ao trabalho subordinado (art. 7º, I da CRFB/1988) e o direito de ação (art. 7º, XXIX da CRFB/1988 da CRFB/1988). Alega-se, ainda, que sujeita-se ao vício de vontade para a preservação do emprego, ensejando violação às garantias constitucionais de proteção social contra abusos do poder econômico: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CRFB/1988), valores sociais do trabalho (art. 1º, IV da CRFB/1988), construção de uma sociedade, livre, multa e solidária (art. 3º, I da CRFB/1988), erradicação da pobreza (art. 3º, III da CRFB/1988), todos os direitos garantidos no art. 7º ao 9º, princípio da justiça social (art. 170, *caput* da CRFB/1988), e o princípio da ordem social baseada no trabalho (art. 193 da CRFB/1988). Quanto à inconvencionalidade, esta resta no direito a recurso efetivo para jurisdições nacionais e acesso à justiça previstos no art. 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.[880]

Novamente, é preciso cautela com relação a essas argumentações que são pautadas em possibilidades. Não é possível impor que esta normativa necessariamente conferirá a realização de arbitrariedades, ela pode no máximo facilitar, e até possuir essa intenção. Entretanto, em meio a tendência negocial a que se caminha e a necessária valorização da atuação sindical, é preciso reconhecer que a sua presença será o elemento balizador e fiscalizador das arbitrariedades. Dessa forma, a atuação do sindicato deslegitima a afirmação de uma inconstitucionalidade ou uma inconvencionalidade pela possibilidade teórica, considerando, obviamente, que no caso prático, ela pode se consolidar, e poderá sofrer a incumbência desse encargo.

A última alteração drástica realizada pela Reforma Trabalhista, no que tange ao direito material, é com relação à Terceirização (xvii), realizadas inserções na Lei nº 6.019/1974.[881] As críticas à terceirização se fundam na sua ampliação dada pela Reforma Trabalhista, que permitiriam, em tese, discriminações nas relações de trabalho entre trabalhadores regulares e terceirizados. Com isso, haveriam violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores (art.

[880] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[881] Destaca-se os institutos: Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.
§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

7º, *caput* da CRFB/1988), esvaziaria a garantia constitucional da relação de emprego protegida (art. 7º, I da CRFB/1988) e prejudica a obtenção dos direitos do art. 7º da CRFB/1988. Ademais, limitaria a defesa dos interesses e direitos da categoria profissional, expulsando da categoria originária, privando-se das proteções dos arts. 8º e 10 da CRFB/1988. Com relação à empresa sem empregados, poderia ferir a função social ao deixar de gerar emprego direto e, assim, a máxima eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores (do art. 7ª a 9º da CRFB/1988). Dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que não serão estipuladas cotas mínimas, art. 24, XIV da CRFB/1988. No mesmo sentido, a inserção e a capacitação do jovem, art. 227 da CRFB/1988. Não garante a isonomia dos pagamentos entre os terceirizados e os contratados direitos, ferindo o art. 5º, *caput*, viola o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, V da CRFB/1988). Ademais, a terceirização das atividades finalísticas direcionadas às empresas públicas e sociedades de economia mista, viola, então, a regra constitucional do concurso público do art. 37 da CRFB/1988. Por fim, fere os princípios de valorização do trabalho humano (art. 170 *caput*) e o pleno emprego (art. 170, VIII).

As inconvencionalidades estariam na isonomia e pela proteção ao trabalho, previstos no art. 7º e 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; no direito a condições de trabalho justas e favoráveis e o devido repouso, art. 7º, d do Pacto Internacional relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e o compromisso contra qualquer forma de discriminação, previsto no art. 2º, 1, c da Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, art. 2º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher na Convenção nº 111 da OIT.

Por fim, é preciso uma análise em separado para a compreensão das possíveis inconstitucionalidades e inconvencionalidades da Reforma Trabalhista no que tange à terceirização. Os argumentos sobre possíveis violações, dificuldades de categorização, a situação da empresa sem empregados e a não garantia da isonomia, estão no campo das possibilidades e, assim como argumentado anteriormente, as inconstitucionalidades e inconvencionalidades só poderão ser arguidas no caso prático.

Entretanto, a Reforma nesse ponto não está completamente salva. Primeiramente, com relação às cotas para pessoas com deficiência[882] e para jovens aprendizes[883], segundo o parâmetro atual, somente a contratante estaria submetida a essa necessidade, ou seja, somente a terceirizada e não a tomadora, deslegitimando uma concretização de uma norma Constitucional. Essa é uma grave e direta violação, pois desvincula completamente uma imposição normativa de seu objeto direto. Nesse sentido, encontra-se presente a inconstitucionalidade.[884]

A segunda violação diz respeito à possibilidade da terceirização das atividades finalísticas quando em uma relação com as empresas públicas e sociedades de economia mista, sendo completamente inválida, devido à violação direta ao dispositivo constitucional.

Evidentemente, os números e as realidades demonstram que os trabalhadores terceirizados recorrentemente recebem menos, trabalham em situações piores e sofrem diversos preconceitos no ambiente laboral. São essas condutas de violação dos direitos fundamentais entre os particulares, nas situações concretas, que realmente ensejarão a inconstitucionalidade e inconvencionalidade. A norma no âmbito teórico não cria essas situações; é a sociedade que macula os contratos e dissolve os direitos.

A questão vai muito além de legislações rasas e incompletas, como demonstrado nesse trabalho. A criação de um Direitos Social do Trabalho ensejará políticas e compromissos reais, por todos da sociedade.

---

[882] A Lei de Cotas para Deficientes (PCD) em Empresas, o Decreto 3.298/1999, exige que toda empresa de grande porte – com cem ou mais empregados – deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas

[883] A Lei da Aprendizagem Profissional, lei nº 0.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande portes mantenham em seus quadros jovens de 14 a 24 anos, na modalidade de Aprendiz, com cotas que variam de 5% a 15% por estabelecimento.

[884] O ESTADO DE S.PAULO, **Terceirização pode reduzir vagas para deficientes, dizem especialistas.** 25 Maio 2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,terceirizacao-pode-reduzir-vagas-para-portadores-de-deficiencia-dizem-especialistas,70001812450>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

4.2 INCONSTITUCIONALIDADES E INCONVENCIONALIDADES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO

O fenômeno sindical e a sua liberdade estão fundados e estruturados como Direitos Humanos e possuem estruturações nas leis, Constituições e normas internacionais. Entretanto, esse patamar só foi atingido pelas lutas sociais por afirmação e reconhecimento, e pelo direito de existir no sentido de classe social e econômica.[885] A negociação coletiva e o seu processo de construção funcionam como um ótimo mecanismo de assimilação e adaptação das recorrentes mudanças das formas de organização de trabalho e abrangendo os diversos protagonistas.[886]

No Brasil, a negociação coletiva possui força normativa, uma vez que cria regras para as relações laborais individuais de trabalho.[887] A legislação dialoga diretamente com essas intenções, e com a Reforma Trabalhista se efetivou a máxima do negociado sobre o legislado.[888] Nesse momento, adentra-se nas alterações realizadas pela nova normativa, e se elas efetivamente valorizam o sistema sindical, ou se estão fadadas pela inconstitucionalidade e pela inconvencionalidade.

Em um primeiro momento, adentra-se no instituto da representação dos empregados como mecanismo autônomo, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos (xviii), art. 510-A da CLT.[889] Há a possibilidade de argumentar-se a existência da concorrência e conflito de atribuições entre os representantes dos trabalhadores e os sindicatos, podendo ensejar uma violação ao art. 8º a 11 da CRFB/1988. A inconvencionalidade reside na necessidade da adoção

---

885 NICOLADELI, Sandro Lunard. **Liberdade sindical, normas internacionais e efetividade no contexto brasileiro.** *In:* Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. São Paulo: LTr, 2017, pp.144 – 155.

886 SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e o futuro do direito do trabalho na Europa.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 148.

887 GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 125.

888 Maurício Godinho Delgado apontava que o Brasil adotava um sistema de negociação coletiva muito autoritário, uma vez que se caracterizava pela subordinação da negociação coletiva às proibições e controle do Estado. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 1.261.

889 Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.
§ 1º A comissão será composta:
I - Nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
II - Nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
III - Nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.
§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1o deste artigo.

de medidas adequadas para garantir que a presença dos representantes não irá inutilizar ou enfraquecer os sindicatos, conforme a Convenções nº 135 e nº 154 da OIT.[890]

Apesar da aparente inconstitucionalidade, é preciso verificar a completude da disposição constitucional sobre essa matéria. A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a necessidade e do direito à representação obreira (art. 11 da CRFB/1988) como uma expressão direta do direito à liberdade de associação, mas também do próprio Estado Democrático de Direito, devido a própria concepção da necessidade de uma sociedade verdadeiramente democrática e inclusiva.[891]

Denota-se que, por força da própria disposição do art. 11 da CRFB/1988, a Constituição autoriza que as leis ordinárias e também as normativas convencionais estipulem regras mais favoráveis do que a referida normativa e, assim, construam um sistema progressivo e adaptável de representação. Nesse sentido, se vislumbra os efeitos da norma mais favorável como uma derivação do art. 7º da CRFB/1988. No mesmo sentido, a própria Convenção nº 135 da OIT dispõe da importância da realização de outras medidas complementares, ao direito de organização e negociação coletiva, que possam realmente abranger a pluralidade das demandas dos atores e das necessidades.[892]

Ainda, algumas ausências presentes no instituto poderiam, em uma situação prática, ferir a isonomia, como a exclusão dos trabalhadores terceirizados, ou até da presença do sindicato na comissão.[893] Como demonstrado anteriormente no tópico dos Direitos Individuais, a mera possibilidade de uma atitude dos particulares e entes coletivos que possa, no plano da realidade, efetivar uma inconstitucionalidade ou inconvencionalidade, não macula o instituto em seu plano teórico. Não é possível afirmar que, necessariamente, as comissões de representantes serão formadas sem a presença dos terceirizados e dos membros sindicais, ou que irá suprimir as funções do sindicato, uma vez que flexibilizações só podem ser feitas por negociação coletiva e pela lei. Caso isso ocorra na prática, será possível efetivar o controle.

---

[890] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[891] DELGADO, Maurício Godinho de. **Constituições da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho.** *In:* DELGADO, Maurício Godinho de; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 33-58.

[892] Afirmando a positividade desse instituto tem-se: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 228.

[893] Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ainda afirmam que há a necessidade da possibilidade de reeleição, assim como nas situações congêneres, como do dirigente sindical. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 229 -232.

Portanto, no plano teórico, ao que se analisa, o instituto da representação retrata um efetivo avanço para a ampliação da representatividade, de forma acumulada.[894]

A segunda alteração no Direito Sindical também trouxe grandes discussões. Trata-se das mudanças das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical (xix), art. 545 da CLT[895] que, a partir da Reforma Trabalhista, instituiu a necessidade de autorização dos empregados para o pagamento da contribuição.

A primeira discussão sobre a constitucionalidade desse instituto está pautada no art. 154, I da CRFB/1988: os tributos deveriam ser alterados por lei complementar e não ordinária. A inconvencionalidade estaria reflexa, pelas Convenções nº 98 e nº 154, assim, tudo que for negociado vale para todos os empregados e o necessário estímulo à negociação coletiva, que imporia a necessidade de, ao menos, uma regra de transição.

A matéria foi objeto de julgamento no Supremo Tribunal Federal em 29/06/2018, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794.[896] Por maioria de 6 votos contra 3 votos, definiu-se a constitucionalidade da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. A favor da mudança votam os Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Marco Aurélio Mello, Gilmar Mendes e Cármem Lúcia e, ao contrário, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Dias Toffoli.[897] Essa ADI unificou todas as ADI's e ADC's sobre o tema, e foi reconhecida a repercussão geral e a sua aplicabilidade a todas e, assim, pacificou-se a questão no âmbito da jurisprudência.

A argumentação dos Ministros que prevaleceu resultou na constitucionalidade das alterações, pautada na necessária faculdade da contribuição sindical, em respeito à Convenção nº 87 da OIT que assegura o objetivo da liberdade dos sindicatos, e apontam a desnecessidade da lei complementar para tratar sobre a matéria. Em contrapartida, os Ministros que tiveram seus votos vencidos, os de que haveria a necessidade da eliminação da unicidade para efetivamente ampliar a liberdade, a realização de apenas a supressão da

---

[894] A proposta de realizar centros de gerenciamento de conflitos dentro das empresas para evitar a judicialização foi proposta por Nádia Regina de Carvalho Mikos, com referência ao Dano Moral. MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Dano extrapatrimonial laboral: desjudicialização, investigação e prevenção.** Curitiba: Juruá, 2018.

[895] Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.
Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subseqüente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

[896] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalide nº 5794.** Relator Atual: Min. Edson Fachin. Julgamento em 29/06/2008

[897] Estiveram ausentes os ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello

contribuição seria insuficiente, afirmam a necessidade de que esta alteração se realizasse por lei complementar, uma vez que a contribuição sindical seria tributo.[898]

Primeiramente, com relação à necessária utilização de Lei Complementar para a alteração da Contribuição Sindical Obrigatória. Para Homero Batista Mateus da Silva a contribuição sindical encontra amparo no art. 149 da CRFB/1988 e, assim, seria necessária a maioria parlamentar para alterar a própria Constituição e, por isso, a alteração se deu para a faculdade[899], alguns autores afirmam que ela não poderia nem sequer ser facultativa.[900] Como demonstrado no tópico anterior, devido a este dispositivo constitucional, esse tributo adquire o caráter parafiscal e, com a observância do art. 146 da CRFB/1988, denota-se que a sua alteração deve se dar por lei complementar.

Em um segundo momento, a própria Convenção nº87 da OIT determina que os Estados não podem realizar qualquer intervenção que possa limitar o direito à liberdade sindical, ou obstáculos ao seu exercício.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista ainda impediu a contribuição assistencial ou negocial ("cota de solidariedade"), uma vez que proibiu também que em negociação coletiva seja inserida cláusula nesse sentido (art. 611-B, XXVI da CLT).

Nessa direção, denota-se que, apesar do entendimento majoritário do STF, não é possível admitir a constitucionalidade e a convencionalidade dessa matéria, uma vez que há uma receita orçamentária prevista para essa contribuição, e a sua alteração para facultativa deveria ter vindo acompanhada de uma estimativa de seu impacto financeiro e orçamentário, conforme o art. 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Além disso, a atuação da Convenção nº 87 é direta, no sentido da impossibilidade da restrição sindical, uma vez que as convenções se aplicam e se adaptam à realidade dos países. O sistema sindical era fundado nessa realidade e, assim, restringi-lo sem qualquer compensação é ferir diretamente a liberdade sindical. Não se admite nesse trabalho a possibilidade de que a Convenção nº 87 não tenha sido internalizada no Brasil[901], uma vez que os princípios

---

[898] BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalide nº 5794.** Relator Atual: Min. Edson Fachin. Julgamento em 29/06/2008

[899] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 109.

[900] LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Domingues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017, p. 90.

[901] Esta é a posição de Luiz Eduardo Gunther: GUNTHER, Luiz Eduardo. **O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

preconizados na Constituição da OIT impõem a liberdade sindical e o reconhecimento do direito de negociação coletiva.[902]

Ainda, a própria Organização Internacional do Trabalho determinou que a medida de restrição da contribuição sindical foi feita de forma inadequada, em virtude das obrigações reconhecidas pela Convenção nº 144, que exige a realização de audiências entre os representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, com o objetivo de se alcançar várias soluções adaptáveis.[903] Apesar disso, a Comissão de Peritos da OIT entende que a cobrança obrigatória somente poderia valer para as categorias que se beneficiam dos resultados que advém das negociações coletivas.[904] Dessa forma, verifica-se a inconstitucionalidade e a inconvencionalidade presentes.

As próximas alterações trouxeram muita discussão para os estudiosos do Direito Laboral, os pontos que podem ser objeto das convenções coletivas de trabalho e os que não (xx), art. 611-A e art. 611-B da CLT[905], denota-se que a Reforma Trabalhista determinou o rol de itens negociáveis e dos itens não negociáveis.

---

[902] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** [s/d] Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labor_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

[903] GUNTHER, Luiz Eduardo. **O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

[904] ROSSETTO, Ricardo. **Reforma trabalhista viola convenções internacionais, diz OIT.** Jornal Estadão, 11.07.2017. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,reforma-trabalhista-viola-convencoes-internacionais-diz-oit,70001884924>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

[905] Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na

Essas alterações fundam-se na defesa da já preconizada autonomia privada coletiva e, em princípio, caminham para uma maior democratização da negociação, como fruto de um poder social pelos trabalhadores e um contrapeso ao poder normativo.[906] Entretanto, o legislador da Reforma Trabalhista "em uma nítida desconfiança" em relação às possíveis mudanças que poderiam ser realizadas pelo Poder judiciário, estabeleceram expressamente permissivos legais e várias redundâncias, com o objetivo de evitar qualquer interpretação diversa.[907] Há a possibilidade do argumento de que se institucionalizou a flexibilização pela via coletiva, ao invés da racionalização dessa via como aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.[908] De fato, esta pode ser uma realidade vislumbrada na prática, mas, a nível teórico, pressupõe-se que serão pactuadas normas voltadas ao equilíbrio contratual.[909]

Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

[906] SANTOS, Ronaldo Lima. **Teoria das normas coletivas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 142.

[907] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 305.

[908] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

[909] "Esperamos que as entidades sindicais continuem a se peocupar com a dignidade da pessoa humana no momento em que foram elaborar os seus documentos normativos coletivos". GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 187.

Efetivamente, as alterações permitem a negociação de direitos fundamentais sociais, além dos que possuem disposição expressa da possibilidade de negociação coletiva (art. 7º, *caput*) e, ainda, permitem reduções de alguns parâmetros. Nesse sentido, apesar de o artigo estabelecer que o rol não é taxativo[910], ampliando a possibilidade inserida no *caput* do art. 611-A, por meio da expressão "entre outro", essa perspectiva deve ser analisada com cautela, principalmente objetivando não desrespeitar a norma mais favorável,[911]. Ressalta-se que há autores que defendem que esse rol é taxativo.[912]

Os pontos que trazem maior controvérsia são a possibilidade da redução do intervalo até o mínimo de 30 minutos (III), regime de sobreaviso (VIII), a possibilidade da negociação do enquadramento do grau de insalubridade (XII) e a prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (XIII).

Quando no parágrafo único do art. 611-B estipula-se que as regras de duração do trabalho e dos intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, a Reforma Trabalhista está visando magicamente desrelacionar todas as doenças e acidentes que ocorrem nas relações laborais por causa imediata do sobrelador e ausência de descanso. A lei não tem esse poder. Já foi exaustivamente comprovado que o nível de fadiga do trabalhador alcança os maiores patamares quanto maior for o labor ininterrupto[913], e há muito mais chances de ocorrer acidentes de trabalho na jornada extraordinária.[914] A gestão do tempo é um fator essencial para a melhoria das condições laborais.[915]

Dessa forma, é possível observar o nítido descumprimento de norma de proteção da saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII). Consequentemente, fere a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), princípio da justiça social (art. 170, *caput*), e a finalidade da negociação coletiva como facilitador para a conquista de direitos (art. 7º, XXVI), as consolidações do art. 7º ao 9º. A aplicação do princípio da proibição do

---

910 Há autores que reconhecem que o rol é exemplificativo. SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017, p.115; CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017, p. 75-76.

911 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

912 LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017, p.95.

913 FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido lático. In: **14º Congresso Brasileiro de Ergonomia**. Curitiba, 2006.

914 COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção.** São Paulo: Atlas, 1989, p. 50.

915 "há a diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu a jornada de uma fábrica de 12horas para 10horas de trabalho". CLERC, J. M. **Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.** Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987. p. 130.

retrocesso social. Com relação às inconvencionalidades, tem-se o estímulo à negociação coletiva que não ocorre devido à disposição de um rol taxativo, o compromisso de instituir e colocar em prática uma política de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, levando em consideração a adaptação do tempo e das capacidades, previstos nas Convenções nº 98, nº 154 e nº 155 da OIT. [916]Ademais, o Comitê de peritos em aplicação de convenções e recomendações da OIT impõe que os objetivos gerais das convenções supracitadas é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis do que as fixadas em lei.

Acrescenta-se, entretanto, que o art. 611-A da CLT dispõe que o negociado irá prevalecer sobre especificamente "a lei". Isto leva a compreender que o determinado na Constituição, nos tratados, pactos e convenções está acima dessa possibilidade.

Assim, pode ser pactuada a jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais e autorizada a compensação de horário (art. 7º, XIII da CRFB/1988). Há a possibilidade de a negociação tratar do banco de horas, como regulamentação da normativa constitucional (art. 7º, XIII da CRFB/1988), desde que não realize formas abusivas. A redução do intervalo para o mínimo de 30 minutos fere a proibição do retrocesso social, uma vez que, anteriormente, essa redução era permitida desde que autorizada pelo Ministério do Trabalho[917]. O mesmo ocorre com a prorrogação de jornada em ambientes insalubres.[918] Por fim, a peculiaridade do §único do art. 611-B é incompatível com o sistema constitucional, no art. 7º, XIII e XXII da CRFB/1988.

A inconstitucionalidade e a inconvencionalidade estão exatamente nessas disposições sobre a insalubridade, matéria que envolve políticas públicas, monitoramento dos órgãos públicos e compromissos das empresas, e não a sua mera negociação, sem um critério técnico e a presença de estudos que possam comprovar a possibilidade de uma supressão, sobre jornada e negociação.

Adentra-se, então, em outra modificação polêmica da Reforma Trabalhista, no art. 611-A § 2º, que estipula que a inexistência de contrapartidas recíprocas não enseja a nulidade do acordo e convenção coletiva. Essa modificação vai exatamente de encontro com a ideia dos contrapesos das negociações laborais, uma vez que só não é considerado um retrocesso social

---

[916] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[917] Para o aprofundamento do tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.

[918] Como demonstrado no tópico anterior, os próprios índices de insalubridade são calculados em conformidade com uma jornada padrão e não a sua sobrecarga.

quando vier, juntamente, uma norma que estabeleça algo benéfico. Nesse sentido, esta estipulação da Reforma Trabalhista atinge a proibição do retrocesso social e a necessária progressividade de direitos.

Tanto é evidente a necessidade dessa adequação e construção de normas restritivas e favoráveis, que no § 3º do art. 611-A[919] determina-se que, caso haja a pactuação de redução salarial ou jornada, a convenção ou acordo deverá, necessariamente, prever a proteção contra a dispensa imotivada durante o período de vigência do instrumento coletivo. Demonstra-se, assim, o desprestígio com a elaboração de uma normativa coerente.

Acresce-se no art. 611-A, § 4º da CLT[920] a necessária anulação da cláusula compensatória quando a principal for anulada. Entretanto, esta argumentação desvaloriza a progressividade de direitos e permite os retrocessos e a fundamentalidade dos direitos decorrentes de outras fontes (art. 5º, § 2º).

O disposto no art. 614, § 3º da CLT possui como objetivo proibir que os instrumentos coletivos, acordo e convenção, possuam um prazo de vigência superior a dois anos e, ainda, que seja impossibilitada a sua ultratividade, ou seja, a sua permanência como vigentes após esse período. Em realidade, este dispositivo fere a intenção da integração das conquistas ao contrato, mas desde antes da Reforma Trabalhista, questionava-se essa possibilidade principalmente pela existência de um prazo de vigência.[921] A ideia da negociação coletiva, como preconizado anteriormente, é a adaptabilidade, a construção e o desenvolvimento que se diferencia de acordo com o desenvolvimento econômico, condições da empresa e dos empregados. Não há como fixar bases rígidas.

Por fim, a prevalência de acordos coletivos sobre convenções coletivas, disposta no art. 620 da CLT[922], parte da premissa de que uma situação negociada em um âmbito mais específico seria globalmente mais benéfica para ambas as partes. No caso concreto, esta normativa pode ensejar retrocessos, com negociações em acordos que supram benefícios que

---

[919] § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

[920] § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

[921] Esse argumento era defendido por: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 1.362; BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 305.

[922] Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

foram alcançados em convenções.[923] Novamente, esta é uma disposição a ser vislumbrada na prática, e que no âmbito teórico apenas representa a valorização da verticalização da negociação. Esbarra no princípio da norma mais favorável, da progressividade de direitos e da proibição do retrocesso social, permitindo que normas mais prejudicais prevaleçam.

Finalizado o estudo do Direito Material Coletivo, inicia-se o estudo das alterações que poderiam sofrer o controle de constitucionalidade e de convencionalidade no âmbito do Processo do Trabalho.

A primeira alteração que enseja discussões é com relação às competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (XXI) no que tange às restrições à edição de Súmulas e enunciados de jurisprudência pelo Tribunal Pleno dos Tribunais Trabalhistas, no art. 702, I, f, e § 3º e 4º da CLT.[924] Aparentemente, a Reforma Trabalhista não compreendeu as reais funções das uniformizações de jurisprudência. O objetivo delas é exatamente trazer a segurança jurídica, ao consolidar entendimentos sobre os mais diversos assuntos e matérias, sobre os quais a realidade demonstra a insuficiência da norma.

O novo critério, agora muito mais restritivo, permitirá "a pulverização da jurisprudência trabalhista em um universo de ilhas interpretativas, formadas por 24 Tribunais Regionais do Trabalho", aproximadamente 1.600 Varas do Trabalho, com 3.600 Magistrados.[925] Ainda, a Reforma ampliou as competências e importâncias das Turmas do TST para a formação da jurisprudência da Corte, mas deslegitimou os órgãos fracionados como as SDI-1, SDI-2 e a SDC.

Aduz-se, então, a afronta ao princípio da separação de poderes, preconizado no art. 2º da CRFB/1988 e o da autonomia dos Tribunais do art. 92 a 96, I, da CRFB/1988 que deve ser

---

[923] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

[924] Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete:
I - Em única instância:
f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;
§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.
§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3o deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

[925] DELGADO, Maurício Godinho de. **Constituições da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho.** *In:* DELGADO, Maurício Godinho de; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 145-156.

fiscalizado pelo CNJ (art. 103-B, § 4º, I) e a segurança jurídica (art. 5º, *caput*). Além disso, traz um regime mais severo do que as súmulas da Corte máxima do país, o STF, que são aprovadas por um regime mais flexível, previsto no art.103-A da CRFB/1988.

Uma das alterações mais criticada é a mudança nos critérios da justiça gratuita (XXII), art. 790, § 3º e 4º da CLT[926], que objetivou dificultar a obtenção do benefício, restringindo àqueles com salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e, ainda, ressalta a necessidade da comprovação.

A primeira alegação sobre a inconstitucionalidade está fundada no art. 5º, LXXIV da CRFB/1988, o qual prevê a assistência jurídica integral e gratuita direcionada aos que comprovarem a insuficiência de recursos. Nesse sentido, alega-se que haveria a dificuldade ao acesso à justiça e a possibilidade de exclusão da apreciação do judiciário (art. 5º, XXXV da CRFB/1988). Quanto à inconvencionalidade, afetaria o acesso à justiça o art. 25, 1 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (1969).[927]

O que a Reforma Trabalhista realizou foi a estipulação de critérios mais específicos para a possível concessão da justiça gratuita, o que não representa nenhum retrocesso, mas a efetivação da norma constitucional. Resta a crítica e a ressalva de que o julgador deverá observar o patrimônio imobilizado do requerente, assim, à época da lide processual a pessoa pode não estar mais recebendo o salário anterior[928], mas, novamente, essa situação deverá ser verificada na prática. Não há inconstitucionalidade ou inconvencionalidade nesse caso.

Outro ponto processual controvertido é a necessidade do pagamento dos honorários periciais (XXIII), art. 790-B da CLT[929], e os honorários advocatícios de sucumbência (XXIV), art. 791-A da CLT. A necessidade do pagamento de ambos os institutos não fere efetivamente

---

[926] Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.
§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

[927] INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

[928] SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 137.

[929] Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

o acesso à prestação jurisdicional, representando, inclusive, um ponto positivo para a redução de pedidos não pautados na realidade.[930]

O problema desses institutos é que a Reforma Trabalhista determinou que estes fossem pagos inclusive pelo beneficiário da justiça gratuita[931]. Os honorários citados não remuneram serviços estatais e, sim, particulares, mas nem por isso deixam de fazer parte do processo como um todo.

Nesse sentido, há uma restrição direta no instituto constitucional da justiça gratuita, uma vez que ambos os institutos deverão ser pagos, mesmo que a parte seja beneficiária. Nesse sentido, fere a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV da CRFB/1988) e o acesso à justiça, uma vez que pode obstar e excluir da apreciação do judiciário, caso a parte não possua condições financeiras para arcar com o débito (art. 5º, XXXV da CRFB/1988). Quanto à inconvencionalidade, afeta o acesso à justiça o art. 25, 1 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (1969).

O próximo ponto a ser estudado diz respeito a ausência do reclamante e/ou reclamado na audiência inaugural (XXV), art. 844 § 2º e 3º da CLT[932]. A Reforma Trabalhista impôs, além do pagamento de custas no caso da ausência injustificada do reclamante, o seu necessário pagamento para a nova propositura de ação.[933] A aplicação de multa é admissível, desde que não aos beneficiários da justiça gratuita e, assim, abranger essa possibilidade demonstra ser manifestamente inconstitucional.

No mesmo sentido do ponto elencado anteriormente, fere a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos (art. 5º, LXXIV da CRFB/1988) e o acesso à justiça, uma vez que pode obstar e excluir da apreciação do judiciário, caso a parte não possua condições financeiras para arcar com o débito (art. 5º, XXXV da CRFB/1988), já que esta condenação pode ser dada também no caso do beneficiário de justiça

---

930 "Sejamos francos: em muitas Comarcas houve abuso postulatório quanto aos pedidos de adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e pedidos de doenças ocupacionais". SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 138.

931 No caso dos honorários periciais há possibilidades para o não pagamento desses valores pelo beneficiário da justiça gratuita dispostos no §4º do art. 790-B da CLT, quando não tiver obtido valores suficientes em juízo, ainda que em outro processo. Nos honorários de sucumbência, a disposição está no §4º do art. 791- A da CLT, acrescendo-se que, caso a parte não tenha créditos suficientes, estes ficarão em condição suspensiva.

932 Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

933 Ressalta-se que com relação ao réu as regras da revelia foram abrandadas, ao que se remete ao capítulo anterior.

gratuita. Quanto à inconvencionalidade, afeta o acesso à justiça o art. 25, 1 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (1969).

Adentra-se, então, nas alterações referentes ao processo de execução trabalhista que ensejam a discussão aqui proposta. O instituto questionado é o impulso oficial e iniciativa das partes (XXVI), art. 878 da CLT[934]. Em específico, questiona-se as restrições ao impulso oficial; as dificuldades impostas no protesto da decisão judicial e a inclusão nos órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas; e o depósito recursal em conta vinculada ao juízo e não ao do empregado.

Novamente, como demonstrado no capítulo anterior, a Reforma Trabalhista faz diferenciações desnecessárias, como a menor atuação do impulso oficial nos processos representados por advogado, o distanciamento do Processo Civil; no caso do protesto da decisão judicial, eliminou a dúvida da aplicação supletiva do CPC, mas inseriu um prazo de 45 dias, quando anteriormente era de 48 horas, e no CPC atual é de 15 dias. No mesmo sentido, alargou o prazo para a inscrição do nome do devedor no cadastro de inadimplentes para 45 dias. Todas essas mudanças demonstram a incoerência, em alguns pontos, da Reforma Trabalhista, pois efetivamente representam apenas o atraso do Processo do Trabalho.

Nesse sentido, representa a violação à celeridade processual, impondo regimes inclusive menos eficientes que o do processo civil, prevista no art. 5º LXXVIII da CRFB/1988.

Por fim, adentra-se na temática do direito intertemporal (XXVIII), efetivamente como teoria, mas que possui como elemento propulsor desse debate o art. 6º da Lei nº 13.467/2017.[935] Como demonstrado, há dúvidas se a Reforma Trabalhista atingiria de imediato os contratos em vigência, ou, em respeito ao direito adquirido previsto no art. 5º XXVI da CRB/1988, só seria aplicável aos novos contratos. Nesse sentido argumentativo, poderia ser acrescido o princípio da norma mais favorável e da proibição do retrocesso social (frutos das mais diversas fontes constitucionais e convencionais).

Nessa perspectiva, no plano do Direito Processual do Trabalho, como ressaltado anteriormente, teria vigência imediata a todos os processos em vigência, em seus atos novos, ou para as ações protocoladas a partir da vigência de 13 de novembro de 2017. No mesmo

---

[934] Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior. Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. (Revogados) Lei nº 13.467/2017 inseriu o: Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

[935] Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

sentido, as alterações, se postas em vigência de imediato, poderiam atingir o art. 5º XXVI da CRFB/1988.

O impasse está em definir quando um direito, seja processual ou material, é considerado como adquirido e, assim, poderá surgir uma inconstitucionalidade ou inconvencionalidade.

Com relação à legislação material, adota-se o entendimento da vigência da Reforma Trabalhista aos contratos novos e vigentes, sendo assim, não se aplica aos atos jurídicos transitados em julgado. José Affonso Dallegrave Neto pontua que as alterações acordadas diretamente pelas partes serão consideradas direito adquirido, integrando o patrimônio jurídico das partes. Por outro lado, as leis, sentenças e demais atos que correspondem a direitos de vigência transitória não poderão se estender *ad perpetuam*.[936]

Com relação à legislação processual, adota-se o entendimento de que a lei processual é aplicada imediatamente aos novos fatos do processo, sendo assim, não atinge os atos em curso ou consumados.[937] A grande questão é descobrir quando um ato processual se iniciou e se aperfeiçoou, como por exemplo, os honorários advocatícios, se for entendido que o momento de seu início se deu na propositura da ação, ele não será atingido pela nova lei.[938] Não é esse o entendimento que vem sendo adotado pelo STJ, que afirma que os honorários advocatícios se se aperfeiçoariam e consumariam exclusivamente na sentença.[939] Com efeito, observa-se que a análise será feita ato por ato, pelo entendimento de cada parte do processo laboral, mas, efetivamente, consolida-se o entendimento nesse trabalho de que, para evitar a inconstitucionalidade das alterações processuais, estas deverão ser aplicadas aos processos novos e em curso, mas com relação a estes últimos, somente aos atos novos.

Ademais, como ressaltado nesse capítulo, os institutos da proibição do retrocesso social e da progressividade de direitos resta permanente em quase todas as alterações estudadas nesse capítulo. A compreensão desses institutos com relação à Reforma Trabalhista de 2017, tanto no direito material como processual, transpassa pelas premissas que foram largamente construídas nesse trabalho.

---

936 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista.** São Paulo: LTr, 2000, p.86.
937 CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil.** 4. ed. Campinas: Bookselles, 2009, p. 135; THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 57. ed. V.I. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p.99
938 BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 17.
939 BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1649720/RS**. Ministro Relator: Mauro Campbell Marques. Dje 30.10.2017.

Como se observou, a referida lei foi forjada sobre algumas falásias e argumentos econômicos não provados. Ainda, quando realizada a análise aprofundada das alterações, demonstrou-se o caráter de desconfiança, incongruência, imperícia e irresponsabilidade presente como um fio condutor de toda a legislação proposta.

Quando há intervenções legislativas que apresentem, em um primeiro momento, a restrição ou supressão de uma garantia, há a necessidade imanente de se propor outros instrumentos, dentro ou fora da relação laboral[940], que equilibrem a relação de trabalho e reposicionem de volta no eixo protetivo. Somente assim, como no caso do instituto das férias demonstrado, é que não haverá a incidência da proibição do retrocesso e da necessária progressividade de direitos.

O compromisso brasileiro com a cultura internacional de construção de um Direito Internacional Social, inclusivo, participativo e combativo às desigualdades definitivamente não foi observado na Reforma Trabalhista. Não só pelo cunho flexibilizatório, que como demonstrado, pode corresponder a um sistema muito mais protetivo e garantista (se balanceado com proteções)[941], mas pelo fato de ter ignorado problemas estruturais que careciam de solução e ter voltado a atenção a reestruturações, em diversos momentos, impensadas e sem uma avaliação prévia dos riscos, possibilidades e, como evidenciado, das inconstitucionalidades e inconvencionalidades. Não é à toa que a referida legislação sofreu repressão internacional pela intenção manifestamente contraditória ao ideal progressista e protetivo.[942]

Finalmente, consolidam-se três perspectivas possíveis no presente trabalho: as inconstitucionalidades e inconvencionalidades flagrantes, a questão da "possibilidade" que será verificada somente no caso prático, e os dispositivos que não ensejam correções. Os dados foram consolidados na tabela 3:

Tabela 3 – Análise das incompatibilidades da Reforma Trabalhista de 2017 com o sistema Constitucional e Convencional

[940] CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a expêriencia de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro).** Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>. Acesso em 20 de março de 2018

[941] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Flexisegurança nas relações de trabalho. O novo debate europeu. **Revista Cientifica Integrada da Universidade Ribeirão Preto** (Unaerp) [s.d], p. 112.

[942] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 20.

Inconstitucionalidade e/ou Inconvencionalidade flagrante	**Possibilidade**	**Não há**[943]
I. Parte das alterações na jornada de trabalho: trabalho em regime de tempo parcial; ampliação da jornada 12x36 e o regime de compensação; exigência de comunicação a autoridade na ampliação da no caso de força maior; supressão do controle de jornada no teletrabalho; II. Parte da regulação do teletrabalho; IV. Regulamentação sobre o dano extrapatrimonial; V. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher; VIII. Trabalhador hipersuficiente; X. Parcelas não salariais; XIII. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical; XVII. Parte das alterações na terceirização; XIX. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical, devido a necessidade de norma complementar. XX. Parte das alterações nas convenções coletivas de trabalho; XXI. Competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; XXIII. Honorários periciais no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXIV. Honorários advocatícios de sucumbência no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXV. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado que ensejam em multa, no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXVI. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial e iniciativa das partes;	I. Tempo de deslocamento (horas *in itinere*); VI. Contrato autônomo e a relação de emprego; VII. Contrato de trabalho intermitente; IX. Regulamentação dos uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial; XI. Equiparação salarial; XII. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais; XIV. Plano de demissão voluntária ou incentivada; XV. Permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem; XVI. Permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; XVII. Alterações na terceirização; XVIII. A representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos; XX. Parte das alterações nas convenções coletivas de trabalho; XXVIII. Direito intertemporal.	III. Mudanças relativas às férias; XXII. Critérios da justiça gratuita; XXV. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado que ensejam em multa.

[943] A presente tabela se limitou a demonstrar os 18 itens analisados nesse tópico. Os demais presentes no anexo 3 também não representam violações ao sistema constitucional e convencional.

FONTE: A autora

Outrossim, a grande problemática que resta a ser discutida é como compatibilizar as possíveis inconstitucionalidades e inconvencionalidades, que provavelmente seriam materializadas na prática, com o objetivo da construção dos direitos laborais. A construção de um Direito Internacional Social e de um Direito Social Laboral, se dá pelo reconhecimento da densificação normativa do princípio social que se iniciou com o marco da Declaração de Filadélfia, e possui como objetivo o alcance o primado da justiça social. [944]

O universalismo repensado e reconstruído das normas laborais estrutura-se na justiça social voltada a todas as realidades [945], elevando-se as diferenças e produzindo-se a adaptação necessária. [946]

A materialização desses ideais é exatamente por meio da "progressão jurídica das condições sociais dos trabalhadores" [947] e, neste momento, é possível apontar que a sua realização também se dará pelo o fortalecimento de normativas que valorizem o trabalho e tragam uma consistência e identidade ao sistema jus laboral. O comprometimento com a paz, justiça, a liberdade e a dignidade da pessoa humana [948], se consolida no ordenamento internacional e interno de cada país.

No estudo realizado em cada mudança feita pela Reforma Trabalhista, observa-se que a inconstitucionalidade e inconvencionalidade de pontos específicos dela estão pautadas na possibilidade de uma violação na prática. No plano teórico, como observado, não há uma violação direta aos institutos e normas apresentadas. Entretanto, isso não salvaguarda a Reforma e muito menos esses dispositivos.

Da forma como esses dispositivos foram postos no ordenamento brasileiro, eles trazem a situação de alerta, posto que a qualquer momento poderão ensejar em atitudes desvinculadas com essas normas apontadas e representar inconstitucionalidades e inconvencionalidades na prática laboral.

As esperanças que poderão atuar impedindo essas materializações arbitrárias, são a atuação sindical forte e a atuação empresarial responsável socialmente e consciente. As

---

[944] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 59.
[945] BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo. Malheiros, 1999, p. 303.
[946] BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo. Malheiros, 1999, p. 303.
[947] REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010, p. 59.
[948] JENKS, Wilfred. **Universality and ideology in the ILO**. Genebra: Graduate Institute of International Studies, 1969, p. 19.

negociações coletivas são apontadas por Alain Supiot como a instituição mais dinâmica e adequável para resistir e exigir proteções diante das inovações do mundo, além do seu papel essencial de conciliação de interesses e de exaltação dos mais diversos atores.[949] Nesse momento de completa reestruturação do Direito Laboral brasileiro, há a necessidade de voltar-se aos mecanismos efetivos de composição de edificação de direitos[950] e reconhecer o seu papel essencial.

Retoma-se ao questionamento "qual o efetivo papel da negociação coletiva para a melhoria do relacionamento entre trabalhadores e empresários?"[951] O papel sindical e de seus instrumentos de negociação serão repensados e reconstruídos com os novos paradigmas da Reforma Trabalhista, mas a sua importância e necessidade para a proteção, argumentação e adaptação das relações laborais permanece latente, agora, sob uma nova roupagem.

Adere-se à proposta honesta e progressiva apresentada por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore, onde reconhecem a importância da negociação coletiva, e vinculam-se ao princípio da fraternidade. Segundo os autores, este princípio incide na negociação coletiva, onde há a presença dos trabalhadores, empresários e sindicatos, e mudam a forma de se pensar a "arena dos conflitos coletivos". Nesse sentido, cada um dos atores irá enxergar um ao outro, longe da perspectiva de oponentes, "mas como partes interessadas em encontrar um ponto comum para solucionar as divergências existentes".[952]

A atuação empresarial responsável é uma questão de longa discussão na economia. Por um lado, tem-se a doutrina de Friedman, que argumenta no sentido que os negócios devem direcionar a sua responsabilidade social à maximização dos lucros e à efetivação da lei.[953] Entretanto, argumenta-se no sentido de que as empresas devem avaliar os efeitos dos seus processos de decisão não só internamente, mas ao ambiente externo. Nesse sentido, a atuação empresarial deveria prezar, também, para agregar benefícios sociais, em conjunto com os ganhos econômicos. Efetivamente, a responsabilidade social começa onde a lei termina e, assim, uma empresa não seria socialmente responsável se apenas seguisse os requisitos mínimos legais.[954]

---

[949] SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 148.
[950] GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 126.
[951] GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 135.
[952] GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 189.
[953] FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 52.
[954] CARROL, Archie B. Corporate Social Responsability. **Business and Society.** Chicago. Vol. 38, p. 168-295, set. 1999.

Mesmo diante de um Estado de Crise[955], acredita-se que para a efetivação de um Direito Laboral progressista e adaptável, é preciso o compromisso também das empresas, com a formação de um diálogo aberto e honesto, respeitando e ponderando os interesses laborais.

Entretanto, essa posição demonstrada pode ser demasiadamente otimista. A Reforma Trabalhista, como observado, não criou mecanismos de diálogos entre os entes e os órgãos governamentais; pelo contrário, retirou diversos mecanismos de fiscalização tanto do sindicato, como do Ministério do Trabalho. Ainda sobre a mesma perspectiva, transmutou em diversos pontos a possibilidade da negociação individual em detrimento da coletiva.

Qual é a atuação Estatal que se busca? Principalmente no que tange a projeção legislativa, que é efetivamente o objeto desse estudo. A atuação legislativa do Estado deve estar em sintonia com os *standards* apresentados anteriormente e, principalmente, com o enfoque na progressão de direitos e a proibição do retrocesso social. Obviamente que esta atuação não está pautada no engessamento da normativa, mas na sua elaboração pensada e estruturada com o fundamento nos primados da valorização do trabalho.

As fundamentações voltadas à atuação de um Estado mínimo buscam a efetivação de sua ausência, nos processos e na gestão. Essa perspectiva dificilmente poderá auxiliar a sociedade de forma a enfrentar os seus problemas.[956] A ideia de que o melhor Estado seria o de "não-governo" alcança e confronta a realidade, e "representa o grande experimento dos economistas que nunca tiveram que administrar nada"[957]

Há a necessidade da reconstrução do Estado, como um "Estado inteligente"[958], observável dos diversos vestígios do desenvolvimento social. Este modelo concentraria não todas as funções possíveis do Estado, mas sim, funções estratégicas, a construção de um desenho institucional e o desenvolvimento de capacidades gerenciais, permitindo que se alcance, a real eficiência.[959]

Nesse modelo a visão de que o crescimento econômico resolveria todos os males da humanidade é refutada como insuficiente. Bernardo Kliksberg retrata que está é uma

---

[955] BAUMAN, Zygmunt. BORDONI, Carlo. **Estado de crise.** Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016, p. 23.
[956] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 30
[957] MINTZBERG, Henry. **Managing Government. Government Management.** Harvard Business Review, maio-jun. 1996, p. 40.
[958] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 29
[959] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 29

"concepção minimalista e assistencialista do papel do Estado no campo social". [960] Nesse sentido, a atuação do Estado seria em atenuar impactos, os recursos seriam limitados e vários valores seriam desviados da política de crescimento. Assim, resultou em um "êxodo de recursos humanos qualificados do setor público para o setor privado e criando grandes áreas de incerteza para as organizações que operam no setor social" [961]. Estas áreas foram centralizadas em decisões externas, uma vez que o centro da intervenção marginalizava esse setor.

A propositura do desenvolvimento social busca inverter algumas lógicas, ao valorizar o capital humano por meio da integração de políticas econômicas e sociais, estas que se desenvolveriam a longo prazo e onde o papel do Estado se mostra essencial. A sua atuação está pautada na cooperação. [962]

Dessa forma, há a necessidade da articulação dos planos econômicos e sociais para a formação de um modelo de desenvolvimento, com diálogo e construção conjunta, incluindo nesses projetos o fomento ao emprego, a política de renda, a valorização das empresas, sindicatos e sociedade. "Um Estado inteligente na área social não é um Estado mínimo, nem ausente, nem de ações pontuais de base assistencial, mas um Estado com uma 'política de Estado'". [963]

A formação desses ideais não se dá em um plano teórico, mas provém das necessidades reais e nas experiências históricas. Amartya Sen pontua que vários países da Europa Ocidental conseguiram garantir uma seguridade social por meio de políticas inspiradas no mercado, no Estado e organizações da comunidade. [964]

Dessa forma, há a necessidade de um Estado voltado ao âmbito social, observando a globalização, o mercado e os problemas sociais, realizando políticas de desenvolvimento do capital humano e social. [965]

No mesmo sentido, é possível questionar: como compatibilizar uma normativa rígida com as mudanças tecnológicas e da sociedade? A melhor forma de resolver as mudanças ocasionadas pela dissolução das fronteiras, os conflitos sociais e econômicos, e o envolvimento de vários grupos com diversos interesses, é por meio da colaboração internacional. Não faz

---

[960] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 30

[961] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 32

[962] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 33

[963] KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998, p. 33

[964] SEN, Amartya. **Development thinking at the beginning of the 21st Century.** *In:* BID. Development thinking and practice conference, Washington, set. 1996.

[965] MAYOR, Federico. **Introdução de La Integración en América Latina.** Unesco, 1995, p. 66.

mais sentido os Estados se pautarem como isolados e restringir as suas atuações.[966] Como recorrentemente elencado, a atuação em conjunto e sob os pilares aqui fundados trará resultados efetivos de construção do Direito Laboral.

A compatibilização com a sociedade de mudanças que se vivencia, se dará por meio de medidas que trazem compensações mútuas, dialogam e fortalecem sistemas fiscalizatórios. A permissão irrestrita é irresponsável. O Estado precisa ser responsável por essa construção, e as suas ações devem ser vocacionadas a expansão consciente dos direitos, de forma sopesada.

Para o diálogo com as flexibilizações que são requisitadas pela sociedade brasileira, deve-se pautar uma atuação voltada não a abolir os sistemas protetivos, e sim aperfeiçoar as medidas de proteção dentro do país, mas também pelo aperfeiçoamento da própria proteção internacional.[967]

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista como um todo foi feita a negar qualquer afirmação, consolidação e fortificação de direitos. Esta afirmação se comprova diante da ausência de mecanismos de compensação e também por não buscar olhar todos os atores, como no caso da terceirização, trabalho intermitente, o fim das horas *in itinere*, a jornada 12x36 e etc. Retoma-se o preconizado por Riccardo Guastini, em que o papel difusor da Constituição exige de todos os agentes um comportamento sempre condicionado à Constituição[968], acrescendo-se a este patamar os tratados, pactos e convenções internacionais.

Nessa perspectiva, a Reforma Trabalhista é, considerando a sua globalidade, uma proposta inconstitucional e inconvencional, vez que a sua construção viola a projeção e consolidação dos princípios da proibição do retrocesso social e da progressividade de direitos.

De fato, não cabe a sua total revogação, mas sim a estipulação de correções pontuais com o objetivo de retorná-la ao seu equilíbrio, diante das nulidades presentes. O momento agora é de uma leitura atenta e de um questionamento sobre como aperfeiçoá-la para suprir suas incongruências e fazê-la atuar como propulsor do desenvolvimento social.

---

966 MARINHO, Ilmar Penna. **Características essenciais do novo Direito Internacional.** Imprenta: Rio de Janeiro, Imprensa Nacional. 1947, p. 19-20.

967 CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 48.

968 GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, p. 156-157.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forma como o Direito do Trabalho se materializa é essencial para a formação e permanência de um sistema protetivo laboral. Nesse sentido, a inquietude com relação à Reforma Trabalhista de 2017 demonstra um reflexo natural de constante luta pela proteção dos direitos e garantias laborais. A composição de uma normativa não pode ser realizada sem a observância dos paradigmas de construção daquele ramo, há tanto tempo consolidados.

A busca por normas que equilibrem os interesses dos envolvidos transpassa em muito a noção única e exclusiva de flexibilização. A adaptação do sistema às novas perspectivas, tecnologias e agentes, requererá a realização de normas coerentes com a estruturação protetiva, solidária e universal do Direito Laboral.

Nesse sentido, é preciso compreender como o sistema do Direito Internacional do Trabalho e do Direito Nacional do Trabalho se estruturam, e porquê efetivamente adotam um caráter protetivo.

Dessa forma, demonstrou-se que o Direito Internacional do Trabalho possui bases históricas de construção, que não surgiram de forma repentina e, após muitos revezes, resultou na consolidação da Organização Internacional do Trabalho. Esta entidade conta com uma atuação contínua de proteção e universalização das garantias. Com relação às finalidades e objetivos da proteção global ao Direito *ao* Trabalho e *do* Trabalho, demonstrou-se diversas abordagens. Primeiramente, com relação à universalidade, defendeu-se que a sua interferência se dá, em princípio, no reposicionamento do Direito Internacional do Trabalho como ponto central, e ressaltou-se a necessidade da sua visão ampliativa atrelada ao caráter social, e não individualista. Em um segundo momento, defendeu-se o entendimento de que o trabalho é necessariamente um Direito Humano, e este se justifica como uma decorrência lógica da concepção e construção atual sobre o Direito Laboral. Em um terceiro momento, adentrou-se na cooperação e no solidarismo internacional, defendendo-se que há a necessidade da sua abordagem em conjunto, como passos necessários para o fortalecimento das proteções, tanto aos imigrantes quanto aos nativos. Por fim, abordou-se a vocação expansionista do Direito do Trabalho, como um primeiro parâmetro para a desvinculação da ideia de um "Direito Internacional do Emprego" e, assim, as proteções preconizadas e normatizadas que devem alcançar as mais diversas realidades e agentes, não estando limitadas a critérios de

empregabilidade. O objetivo de se revisitar tais parâmetros é repensar as perspectivas atuais, buscando a construção de uma sociabilidade fundada nas realidades vivenciadas.

Por fim, traçou-se as categorias essenciais e a estruturação atual do Direito Internacional do Trabalho, demonstrando os principais instrumentos internacionais que compõem a estruturação protetiva atual do Direitos Internacional do Trabalho e que, consequentemente, têm vigência no Brasil e, também, os princípios que decorrem dessa proteção.

Posteriormente, demonstrou-se, com relação ao Direito Constitucional do Trabalho, a sua complexa estruturação. Em um primeiro momento, adentrou-se na ideia da Constituição e nas características de uma Ordem Jurídica constitucionalizada e, assim, rediscutiu-se o papel da constituição formal e da material, abordou-se o desenho do "contra poder" que ela estrutura como reflexo da visão protetiva laboral, e aprofundou-se na estruturação dos direitos fundamentais laborais. Após, tratou-se do necessário reconhecimento da Constituição do Trabalho como forma de particularizar a matéria e proteções trabalhistas na Constituição de 1988. Em seguida, demonstrou-se a multidimensionalidade, a multiplicidade e a multifuncionalidade do Direito Laboral e, assim, argumentou-se que o Direito *ao* e *do* Trabalho poderia ser defendido nas mais diversas dimensões, com ações do Estado, mas também de entes privados. Por fim, estudou-se os efeitos da Constitucionalização do Direito do Trabalho, como a busca pelo melhor equilíbro entre os "interesses do capital e do trabalho"; a atribuição de parâmetros e limites de atuação para os Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, mas também para os sindicatos, empregadores e trabalhadores; a necessária interpretação de todas as normativas em conformidade com os princípios e parâmetros constitucionais. Retomou-se os princípios que são vinculados à norma e intenção constitucional.

Consolidados os parâmetros basilares para a formação dos *standards* do Direito Laboral, adentrou-se nas teorias de controle de constitucionalidade e convencionalidade. Realizou-se o mapeamento de diversas perspectivas, como o estudo da hierarquia dos instrumentos internacionais, as teorias de controle de convencionalidade, e o estudo de casos de aplicação e não aplicação dessas teorias na jurisprudência brasileira. No mesmo sentido, deu-se os estudos com relação ao controle de constitucionalidade. Adentrou-se na hierarquia das normas, ressaltou-se a particularidade da matéria laboral, abordou-se em específico sobre o bloco de constitucionalidade e o bloco de laboratividade, e demonstrou-se as teorias de controle de constitucionalidade. Por fim, analisou-se casos da jurisprudência sobre o tema.

Nesse capítulo, foi necessário traçar quais os parâmetros seriam utilizados para a realização de ambos os controles sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e, assim, fixou-se 10 parâmetros: 1. A necessidade da compatibilidade entre o ordenamento jurídico

infraconstitucional aos tratados, pactos, convenções e à constituição, consolidando um sistema jurídico coerente; 2. Ressaltou-se que as teorias de hierarquia dos tratados internacionais irão ter o mesmo resultado: se os tratados forem entendidos como legais ou supralegais supera-se com a análise principiológica, com o enfoque no princípio da proibição do retrocesso social, da progressividade e da norma mais favorável e, no caso do segundo, ele encontra-se acima da legislação infra. Agora, se forem incorporados como emendas constitucionais, o processo de controle de convencionalidade irá se misturar com o controle de constitucionalidade. No caso de incorporação a nível supraconstitucional, o controle será realizado sob todo o ordenamento; 3. Posicionou-se no sentido da não vinculação a uma teoria de hierarquia dos instrumentos, uma vez que se pontuou a necessidade do real controle vertical material, sempre à luz das formulações principiológicas, com o enfoque no princípio da norma mais favorável, a proibição do retrocesso e a progressão dos direitos; 4. Filiou-se à posição de Valério de Oliveira Mazzuoli, que defende que qualquer tratado de direitos humanos é parâmetro para o controle de convencionalidade, desde que ratificado pelo Brasil. Assim, todos os tratados, pactos e convenções internacionais que tratem sobre a matéria do direito humano laboral formam o "bloco de convencionalidade"; 5. Posiciona-se no sentido da negatória da teoria do conglobamento, assumindo-se o desafio da realização da teoria da acumulação, como um passo necessário para a formação de um ordenamento coeso e a efetivação dos instrumentos; 5. Com relação à crítica à própria hierarquização apresentada e a proposta de complementação, demonstra-se nesse trabalho a possibilidade da adoção das teorias de hierarquização como a da complementação, desde que sempre elevada a norma mais favorável; 6. O parâmetro para a compatibilidade com a ordem constitucional levará em consideração as normativas escritas e os princípios não escritos dedutíveis de interpretações integrativas dos ordenamentos constitucionais; 7. Acrescentou-se que é possível vislumbrar a presença do controle de convencionalidade e de constitucionalidade presentes ambos no sistema do "Bloco de constitucionalidade"; 8. Da análise do sistema de controle constitucional observou-se, com relação à Lei nº 13.467/2017, ser possível a inconstitucionalidade por ação do legislador, a violação material e formal e a parcial. Destacou-se que o órgão fiscalizador será eminentemente o judiciário, e o controle poderá ser difuso ou concentrado; 9. Propõe-se a incorporação de todos os tratados de direitos humanos no conceito de bloco de constitucionalidade e, assim, permitiria o controle difuso como concentrado, por meio das ações constitucionais; 10. Defendeu-se a aplicação dos princípios da proibição do retrocesso social, progressividade de direitos e a norma mais favorável como princípios base do sistema laboral, e dos quais é possível deduzir os

demais. Com as referidas considerações, foi possível o estabelecimento de um diálogo entre os dois controles, fortalecendo-os.

O entendimento dos parâmetros demonstrados é essencial para a proposta principal: o controle de constitucionalidade e convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017. Ressalta-se que para a realização do controle, estipulou-se como parâmetro a Lei nº 13.467/2017, que realizou a maioria das alterações na CLT, mas também a Lei nº 13.429/2017 que alterou a lei do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974, modificando o seu tema principal, além de regular e ampliar a terceirização. Sendo assim, a intitulada "Reforma Trabalhista de 2017" deve ser entendida como fruto dessas duas legislações.

Refutou-se os dez principais argumentos de defesa da Reforma Trabalhista. Primeiramente, os "argumentos institucionais": o "mito da outorga", da "matriz fascista da CLT", da excessiva protetividade da Justiça do Trabalho, da CLT desatualizada e da rigidez da legislação laboral brasileira. Em um segundo momento, os "argumentos econômicos": a legislação como "trava para o crescimento", do "fator de produção de desigualdade", do (des)"comprometimento da competitividade nacional", do "inibidor do influxo de investimentos estrangeiros" e do (des)"comprometimento à elevação da produtividade". Demonstrou-se, por meio de estudos econômicos, que não é possível estabelecer uma relação estatística entre cada um dos fatores apresentados, uma vez que o coeficiente de determinação foi muito baixo em todas as relações apontadas. Por outro lado, não é possível desconsiderar que esses argumentos possam ter alguma relevância empírica, mas esta relação é ínfima, não sendo possível abstrair regras gerais, como constantemente se vê nos argumentos pró-reforma.

Realizou-se o mapeamento das alterações da Reforma Trabalhista, e foi pontuada a sua concentração em 53 grandes grupos, que estão descritos por completo no Anexo 3 deste trabalho. Aprofundou-se no corpo do texto os 28 pontos que já trouxeram grandes discussões quanto a sua incompatibilidade com o ordenamento constitucional e convencional: I. Duração do Trabalho; II. Regulação do Teletrabalho; III. Mudanças relativas às Férias; IV. Regulamentação sobre o Dano Extrapatrimonial; V. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher; VI. Contrato autônomo e a relação de emprego; VII. Contrato de Trabalho Intermitente; VIII. Trabalhador hipersuficiente; IX. Regulamentação dos Uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial; X. Parcelas não salariais; XI. Equiparação salarial; XII. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais; XIII. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical; XIV. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada; XV. Permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem; XVI. Permissão

para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; XVII. Alterações na terceirização; XVIII. Representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos; XIX. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical; XX. Alteração nas convenções coletivas de trabalho; XXI. Competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; XXII. Critérios da justiça gratuita; XXIII. Honorários periciais; XXIV. Honorários advocatícios de sucumbência; XXV. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado; XXVI. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial e iniciativa das partes; XXVII. Alterações no depósito recursal, desvinculação do Fundo Social o FGTS, isenções, reduções e possibilidade de substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial; XXVIII. Direito Intertemporal.

Para a realização do controle de constitucionalidade e convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017, utilizou-se os parâmetros preconizados nos capítulos iniciais, e abordou-se os 28 pontos demonstrando se há ou não uma incompatibilidade. Ressaltou-se que algumas alterações abrem a possibilidade para a violação dos *standards* no caso prático, e que no âmbito teórico, em princípio, não representam violações diretas.

Dessa forma, mapeou-se os temas em três categorias: com relação às inconstitucionalidades e/ou inconvencionalidades flagrantes e que necessitam de correção apontou-se: I. Parte das alterações na jornada de trabalho: trabalho em regime de tempo parcial; ampliação da jornada 12x36 e o regime de compensação; exigência de comunicação a autoridade na ampliação da no caso de força maior; supressão do controle de jornada no teletrabalho; II. Parte da regulação do teletrabalho; IV. Regulamentação sobre o dano extrapatrimonial; V. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher; VIII. Trabalhador hipersuficiente; X. Parcelas não salariais; XIII. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical; XVII. Parte das alterações na terceirização; XIX. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical, devido a necessidade de norma complementar; XX. Parte das alterações nas convenções coletivas de trabalho; XXI. Competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; XXIII. Honorários periciais no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXIV. Honorários advocatícios de sucumbência no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXV. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado que ensejam em multa, no caso de beneficiário de justiça gratuita; XXVI. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial e iniciativa das partes.

As possíveis incompatibilidades que podem se materializar na prática encontram-se em torno da abertura dos institutos: I. Tempo de deslocamento (horas in itinere); VI. Contrato

autônomo e a relação de emprego; VII. Contrato de trabalho intermitente; IX. Regulamentação dos uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial; XI. Equiparação salarial; XII. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais; XIV. Plano de demissão voluntária ou incentivada; XV. Permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem; XVI. Permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; XVII. Alterações na terceirização; XVIII. Representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos; XX. Parte das alterações nas convenções coletivas de trabalho; XXVIII. Direito intertemporal. Demais pontos da reforma não se encontram de forma teórica incomatíveis.

Após esse extenso rol de incompatibilidades, questionou-se sobre como deve ser feito a adequação do ordenamento. É exatamente nesse momento que os *standards* devem ser revisitados, pois é através deles que se encontrará a forma de solução e o caminho para um direito protetivo, social, progressista e equilibrado.

Adentrou-se, ao fim, sobre o repensar do papel sindical, das negociações coletivas e das responsabilidades empresariais. Este é o momento da reavaliação de como toda a sociedade está vislumbrando o Direito Laboral, e como cada um poderá atuar no sentido de se retomar o espírito de Filadélfia.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; TODARO, Rosalba. Género y trabajo em las decisiones empresariales. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.** São Paulo, v.4, n.7, 1998.

ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e direitos fundamentais.** Coimbra: Coimbra, 2005.

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. **Labour market reforms since the crisis: drives and consequences.** Genebra: ILO, 2015. (Working Paper, n. 5).

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Direitos sociais e princípio do não retrocesso social. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 32, n. 124, p. 237-252, out.-dez. 2006.

ALCALÁ, Humberto Nogueira. Los desafíos del control de convencionalidad del *corpus iuris* interamericano para los tribunales nacionales, y su diferenciación con el control de constitucionalidad. **Revista de Derecho Político**, n. 93, p. 321-381, maio/ago. 2015.

ALENCAR, Zilmara; Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. **A face sindical da Reforma Trabalhista –** Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales.** Madri: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

ANAMATRA. **Enunciado 32. Negociado sobre legislado: graus de insalubridade. Institucionalidades, inconvencionalidades, retrocesso social.** Enunciados aprovados na 2ª Jornada de direito material e processual do Trabalho. 9 e 10 de outubro, Brasília, 2017.

ANAMATRA. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O Trabalho da Mulher e o Princípio da Igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79 n°3, jul./set. 2013

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. Não há quebra da hierarquia das normas no Direito do Trabalho. **Revista Direito e Inovação**. v. 1, n. 1, p. 179-195, Jul. 2013

ARCHIVO NACIONAL DE HONDURAS. **Tratado de Versailles.** 1919. Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/descargaPdf/tratado-de-versalles/> Acesso em: 9 de agosto de 2018.

ARENDT, Hannah. **As Origens do Totalitarismo.** trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro, 1979.

ARNAUD, André-Jean. **O Direito entre Modernidade e Globalização.** Lições de Filosofia do Direito e do Estado, RJ: Renovar, 1999.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE HIGIENISTAS OCUPACIONAIS**. Seminário da Pós-Graduação da FUNDACENTRO aborda a NR-15.** Disponível em:<https://goo.gl/6YglQy>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

AVELINO, José Araújo. **Curso de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016.

AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. Políticas Públicas de Emprego: Experiências e Desafios. **Revista Planejamento E Políticas Públicas (IPEA).** Nº 12 - Jun/Dez de 1995.

BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do Trabalho: o trabalho na democracia.** Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1997.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales.** Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 2014.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no Direito Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência.** 6. ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise.** Tradução: Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar.** São Paulo: LTr, 1999.

BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita. **A cidadania ativa – referendo, plebiscito e iniciativa popular.** São Paulo: Ática, 1991.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhista.** Tese de doutoramento. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2005.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil: a construção do sujeito de direito trabalhista** – 1930 – 1942. São Paulo: LTr, 2007.

BLANQUI, Louis Auguste. **Critique sociale, Capital et travail.** Paris: Alcan. Ed. 1885.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico.** 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. **Aplicação do controle de convencionalidade na justiça do trabalho como instrumento de proteção institucional dos direitos humanos do trabalhador.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Fortaleza. Orientador Prof. Dr. Eduardo Rocha Dias e coorientação da Profª. Drª. Ana Virgínia Moreira Gomes, 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo. Malheiros, 1999.

BOTIJA, Eugenio Perez. **Curso de derecho del trabajo.** Madrid: Editorial Tecnos, 1948.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **A autonomia negocial dos trabalhadores hipersuficientes.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 125-131.

BOURDIEU, Pierre. **La double vérité du travail. Actes de la recherche em sciences sociales.** Paris: v.114, p.89-90, set. 1996.

BRASIL, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625.** Protocolo em 19/06/1997. Relator Atual: Min. Maurício Corrêa.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Parecer Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 10 de setembro de 2018.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números- Relatórios**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>. Acesso em 8 de outubro de 2018.

BRASIL, **Decreto Legislativo nº 68, de 1992**

BRASIL, **Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996.**

BRASIL, **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.**

BRASIL, **Mensagem no 59, de 2008.** Comissão de trabalho, de administração e serviço público. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=435209641FA8E76771F A4CDEF19B0162.proposicoesWebExterno1?codteor=767471&filename=Tramitacao-MSC+59/2008>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017.** Disponível em: <https://goo.gl/RP8tQn>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

BRASIL, **Recurso Extraordinário nº 466.343/SP**. Julgamento: 3 de Dezembro de 2008. Relator Min. Cezar Peluso.

BRASIL, Relatório da Comissão Especial. **Parecer ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016**, do Poder Executivo. Câmara dos Deputados. Poder Legislativo. Brasília, 2017.

BRASIL, Senado Federal. Comissão de Assuntos Sociais. **Parecer ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017**. Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília: Senado Federal, 2017.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1649720/RS**. Ministro Relator: Mauro Campbell Marques. Dje 30.10.2017.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794.** Relator Atual: Min. Edson Fachin. Julgamento em 29/06/2008

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.889 DF.** Relatora: MIN. Cármen Lúcia. Julgamento: 17 de dez. de 2012.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 639337.** Relator(a): Min. Celso de Mello, Segunda Turma, julgado em 23/08/2011.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Extradição 541/EU.** Relatório Ministro Sepúlveda Pertence. 7 de nov. 1992.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus nº 70.514/RS.** Relator Ministro Sydney Sanches. Julgamento: 26.06.1997.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 21.077. MC – AgR/GO.** Relator Ministro Celso de Mello.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança nº 32.033/DF**. Redação do Acórdão Ministro Teori Zavascki.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 201.819/RJ**. Relator Ministro Gilmar Mendes. Julgamento: 11 de out. de 2005.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 390.840/MG**. Relator Ministro Marco Aurélio. Julgamento 18 de ago. de 2006.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 590415**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 30/04/2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 804/2001.** Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. DJ 26.09.2008.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Embargos nº 1362-54.2012.5.04.0010.** Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 18.08.2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26.08.2016.

BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº1670320145090567.** Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan, Julgamento: 25/05/2016, 3ª Turma, DEJT 3/6/2016

BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista nº 1072-72.2011.5.02.0384.** Sétima Turma. Ministro Vieira de Mello Filho. 20.05.2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 21725-89.2014.5.04.0334.** 6ª Turma Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em 1/12/2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 443-80.2013.5.04.0026.** Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28.04.2016. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10.06.2016.

BRASIL, Tribunal Superior do trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 309/2009-0000-15-00-4.** Da Seção de Dissídios Coletivos. Julgamento: ago/2009.

BRASIL, Câmara dos Deputados. Comissão Especial**. Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 80.004-SE**. Tribunal Pleno. Relator Min. Xavier de Albuquerque. Julgamento em 01/06/1977. Publicado em 29/12/1977.

BUELGA, Gonzalo Maestro. **Globalización y Constituicíon débil.** UNED. Teoría y realidad constitucional, n.7, 2001.

BUERGENTHAL, Thomas. **International human rights in a nutshell.** USA: West Publishing Co, 1998.

BÜHRING, Marcia Andrea. Direito Social: proibição de retrocesso e dever de progressão. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 56-73, jan.-jun. 2015

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2009.

CAMPANA, Priscila. O mito da consolidação das leis trabalhistas como reprodução da carta del lavoro. **Revista Jurídica - CCJ/FURB**, v. 12, nº 23, p. 44 - 62, jan./jun. 2008.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito.** 2. Ed. Lisboa, Calouste- Gulbenkian, 1996.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos.** São Paulo: Saraiva, 1991.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos: Personalidade e capacidade jurídica internacional do indivíduo. In: BRANDT, Leonardo Nemer Caldeira (org.) **O Brasil e os novos desafios do Direito Internacional.** Rio de Janeiro: Forense, 2004.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 48.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista.** CASALI, Emerson. (Coord.) Brasília: CNI, 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Neoconstitucionalismo e o Estado de Direito. **Jornal Trabalhista Consulex Brasilia**. Brasília, nº 297, 31, mai. 2009. Entrevista.

CARROL, Archie B. Corporate Social Responsability. **Business and Society.** Chicago. Vol. 38, p. 168-295, set. 1999.

CARTA DEL LAVORO. **Deliberata dal Gran Consiglio Fascista**, 21 aprile 1927 e pubblicata nella Gazz Uff. 30 aprile 1927, n. 100.

CARVALHO RAMOS, André de. **Responsabilidade Internacional por violação de Direitos Humanos: seus elementos, a reparação devida e sanções possíveis: teoria e prática do direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

CASAGRANDE, Cassio. **Brasil, "Campeão de ações trabalhistas".** Publicado em: 25/06/2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/brasil-campeao-de-acoes-trabalhistas-25062017>. Acesso em 5 de outubro de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del indivíduo.** Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

CASTEL, Robert. **La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l'individu.** Paris: Seuil, 2009.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CHAHAD, José Paulo Zeetano **As Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho na CLT e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho Brasileiro**, *in* Mercado de Trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho, José Paulo Zeetano Chahad e Maria Cristina Cacciamali (organizadores). São Paulo: Editora Ltr, 2003.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a expêriencia de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro).** Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>. Acesso em 20 de março de 2018;

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Tendências Globais no Cenário Internacional e o Futuro do Trabalho: o Impacto sobre o Perfil dos Empregos**. Boletim Informações Fipe. Temas de economia aplicada. Junho de 2017, Edição 441; CHAHAD, José Paulo Zeetano. Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, 17(3-4), 205-217, 2003.

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. *In:* Reforma Trabalhista na visão acadêmica. STÜMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (coord.). Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp.119-131.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na constituição.** São Paulo: LTr, 1989, v.2.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil.** 4. ed. Campinas: Bookselles, 2009.

CLERC, J. M. **Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.** Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.

COGGIOLA, Osvaldo. **História Do Capitalismo. Das Origens até a Primeira Guerra Mundial.** Primera edición, Santiago de Chile Laguna la invernada 0246, Estación Central Santiago, Chile: 2017.

COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção.** São Paulo: Atlas, 1989.

COLOMBO FILHO, Cássio. Os atuais rumos da execução trabalhista à luz da uniformização da jurisprudência: as orientações jurisprudenciais da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.5, n.50, Curitiba, maio 2016, pp. 92-112.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 2. ed. São Paulo: Saraiva. 2001.

COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos.** São Paulo: Saraiva, 2013.

CONCI, Luiz Guilherme Arcaro. **O controle de convencionalidade como parte de um constitucionalismo transnacional fundado na pessoa humana**. Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional, v. 10, p.1467-1497, ago. 2015.

CONTI, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Bogotá: Universidade Externado de Colômbia, 2008.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Os direitos sociais enquanto direitos fundamentais. **Revista do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n.117, p. 149-166, 2005.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Desconstruindo a falácia da Reforma Trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico.** *In*: Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. (Coordenadores) São Paulo: LTr, 2017, v.1, pp. 111-120.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista.** São Paulo: LTr, 1999.

COUTO, Estevão Ferreira. **A Relação entre o Interno e o Internacional: concepções cambiantes de soberania, doutrina e jurisprudência dos tribunais superiores no Brasil.** Dissertação de mestrado. Ciência Política e Relações Internacionais. Universidade de Brasília, 2001.

CROIRIE, Benedita Mec. **Os Direitos Sociais em crise**? Disponível em: <https://goo.gl/LuwOcT>. Acesso em: 10 de novembro de 2017.
CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Jus Podium, 2009.

D'IRIBARNE, Philippe. **Vous serez tous des maîtres: la grande illusion des temps modernes**. Paris: Seuil, 1996.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região,** nº 18, 2018, pp. 159-178.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho**. *In:* Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (org.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 398- 410.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Apresentação.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto. Estudos em homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani. (coordenadores). São Paulo: LTr, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Flexisegurança nas relações de trabalho. O novo debate europeu. **Revista Científica Integrada da Universidade Ribeirão Preto** (Unaerp) [s.d].

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista.** São Paulo: LTr, 2000.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DANI, Marcos Ulhoa. Aplicabilidade do art. 384 da CLT em face da nova ordem constitucional. **Revista do Direito do Trabalho.** São Paulo n° 131, jul/set. 2008.

DATAFOLHA. **Pesquisa sobre Reforma Trabalhista.** 26-27. abr.2017. Disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2017/05/1880398-maioria-rejeita-reforma-trabalhista.shtml> Acesso em: 12 de outubro de 2018

DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. Beyond employees andindependent contractors: a view from Canada. **Comparative Labor Law & Policy Hournaul, Campaign.** v.21, n.7, p.7-46, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho del Trabajo.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** 6. ed. México: Porrúa, 1980. T.I.

DELGADO, Gabriela Neves, RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, p. 199-219, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos Trabalhadores: Perspectiva de Análise a Partir dos Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011.

DELGADO, Maurício Godinho de. **Constituições da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho.** *In:* DELGADO, Maurício Godinho de; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, pp. 33-58.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELMAS-MARTY, Mireille. **Le travail à l'heure de la mondialisation du droit.** Paris: Bayard, 2013.

DERBLI, Felipe. Proibição de retrocesso social: uma proposta de sistematização à luz da Constituição de 1988. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.). **A reconstrução democrática do direito público no Brasil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo.** Buenos Aires: Tipografia Editora Argentina, 195.

DINAMARCO, Cândido. **Instituições de direito processual civil.** 6. Ed. São Paulo: Malheiros, 2009. V.I.

DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado social e princípio da solidariedade. **Revista Nomos** - Edição Comemorativa dos 30 anos do Mestrado em Direito / UFC. V.26, 2007, pp. 171-184.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. V.7.

DJANKOV, Simeon e outros (2004), **Doing Business in 2004–Understanding Regulation**. The World Bank Group, World Bank, Washington. USA.

DOLINGER, Jacob. **A Evolução da ordem pública no Direito Internacional Privado**. Rio de Janeiro: UERJ, 1979.

DOTT, A. **Compendio di Diritto Constituzionale.** A cura di Valerio Onida e Maurizio Pedrazza Gorlero, Milano: Giuffrè Editore, S.p.a., 1009.

DUGUIT, León. **Traité de droit constitutionnel.** vol. III, 3. ed. Paris: LGDJ, 1930.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social.** Tradução de Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

DUTRA, Silva Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e direito à desconexão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.3, n.33. set./2014.

DWORKIN, Ronald. **Los derechos en serio**. Barcelona: Ariel, 1984.

EMERIQUE, Lilian Balmant; GUERRA, Sidney. A incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos na ordem jurídica brasileira. **Revista Jurídica**, Brasília, v. 10, n. 90, p.1-34, abr./maio, 2008.

ENTERRÍA, Eduardo Garcia de. **La Constituición como norma y el tribunal constitucional.** 4. ed. Navara: Thomson Civitas, 2006.

FACHIN, Luiz Edson. Notas para um ensaio sobre a posição jurídica dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil após a reforma constitucional. In: PRONER, Carol; CORREAS, Oscar (Coord.). **Teoria crítica dos direitos humanos**: *in memoriam* Joaquín Herrera Flores. Belo Horizonte: Fórum, 2011, pp. 153-163.

FAVOREU, Louis; RUBIO LLORENTE, Francisco. **El bloque de la constitucionalidad: simposium franco-espanhol de derecho constitucional.** Madri: Civitas, 1991.

FAVOREU, Lous Joseph. La constitucionalización del derecho. **Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile.** v.12, ago de 2001, pp. 31-43.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Departamento de pesquisas e estudos econômicos. **Projeto "Rumos da indústria paulista" Reforma trabalhista.** Abr.2017. Disponível em: <http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/rumos-da-industria/>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.**15. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. **De los derechos de ciudadano a los derechos de la persona.** *In:* Derechos y garantías: la ley del más débil. 4. ed. Madrid: TROTTA, 2004, pp. 97-123.

FERRAJOLI, Luigi. **Direito e razão: teoria do garantismo penal.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **A condição de agente livre e o bloco de constitucionalidade como critério de defesa dos direitos sociais dos trabalhadores diante da sociedade tecnológica.** Monografia de Especialização em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Orientador: Prof. Dr. Flávio Pansieri. 2018

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia. *In:* VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho:** Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. 2018. Porto Alegre: Editora Fi. No prelo.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. **30 anos da Constituição de 1988: avanços e retrocessos na proteção do direito fundamental do trabalho.** Constituição e Política: um panorama dos últimos 30 anos. Belo Horizonte: Editora do Instituto para o Desenvolvimento Democrático – IDDE, 2018. (no prelo).

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A superação da política da monetização do risco e a insalubridade: uma ótica comparativa apresentada pelo Direito Italiano. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 103-132, abr. 2018.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. El control difuso de convencionalidad en el Estado Constitucional. In: FIX-ZAMUDIO, Héctor; VALADÉS, Diego (Coord.). **Formación y perspectiva del Estado mexicano**. Ciudad de Mexico: El Colegio Nacional-UNAM, 2010.

FIGUEROA, Alfonso García; CARBONELL, Miguel (Coord.) **La teoria del Derecho en tiempos del constitucionalismo.** *In:* Neoconstitucionalismo (s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009, pp.159-186.

FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido lático. In: **14º Congresso Brasileiro de Ergonomia**. Curitiba, 2006.

FOLLONI, André Parmo. Complexity as a metatheory on relations between Law and sustainable development. **XXVI World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy**, pp. 311 -326.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Humanos dos Trabalhadores.** *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.) Direitos Humanos dos Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2016, pp.17-24.

FRANCO FILHO, Georgenor De Sousa. O intervalo do art. 384 da CLT. **COAD fascículo semanal**. 11/2013 consultoria trabalhista. 2013, pp. 89-91.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?** Published September 2013 by Oxford University Programme on the Impacts of Future Technology.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985

FUMAGALI, Andrea. **Bioeconomía y capitalismo cognitivo.** Madrid: Traficantes de Sueños, 2010.

GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2014.

GALINDO, George Rodrigo Bandeira. O §3º do art. 5º da Constituição Federal: um retrocesso para a proteção internacional dos direitos humanos no Brasil. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, Fortaleza, v. 6, n. 6, p. 121-131, 2005.

GALINDO, George Rodrigo Bandeira. **Tratados Internacionais de Direitos Humanos e Constituição Brasileira.** Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

GIUBONNI, Stefano. **Il primo dei diritti sociales. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordenamento europeu**. 2006. Disponível em: <http://aei.pitt.edu/13686/1/giubboni_n46-2006int.pdf>. Acesso em 13 de março de 2018.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo.** FGV: Rio de Janeiro, 2005.

GOMES, Eduardo Biacchi. Controle de convencionalidade nos processos de integração - democracia e Mercosul (a construção de uma tese). **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, a. 13, n. 52, p. 231-245, abr./jun. 2013.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito supraconstitucional**: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

GOMES, Orlando, **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Empregado hipersuficiente e negociação individual.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

GROSFOGUEL, Ramón. **Para Descolonizar os Estudos de Economia Política e os Estudos Pós-Coloniais: transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global**. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). Epistemologias do Sul. São Paulo: Cortez, 2010. pp. 455-491.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; ILLUEGA BALLESTER, Héctor. **El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo.** Madrid: Ediciones Sequitur, 2012.

GUASTINI, Riccardo. **La constitucionalización del ordenamento jurídico: o caso italiano.** *In:* Neoconstitucionalismo(s). Miguel Carbonell, (Coord.). Madrid: Trota, 2009.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O fim da contribuição sindical obrigatória: a crônica de uma morte anunciada.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor

Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). São Paulo: LTr, 2018, pp. 195-199.

GUNTHER, Luiz Eduardo. VILLATORE, Marco Antônio Cesar (Coord.). **Rerum novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal**. Curitiba: Juruá, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade.** Curitiba: Juruá, 2018.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. As férias proporcionais e a convenção n. 132 da OIT. **Jornal Trabalhista Consulex Brasilia** 2002 fev. 18 v. 19 n. 902 p. 5-6.

GURVITCH, Georges. **L'idée du droit social.** Paris: Recueil Sirey, 1932.

GUSSOLI, Felipe Klein. **Impactos Dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos no Direito Administrativo Brasileiro.** Dissertação de Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. 320p. 2018.

HÄBERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional: a sociedade aberta dos intérpretes da constituição, contribuição para a interpretação pluralista e 'procedimental' da constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária**. Curitiba, 2014. 604 p. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Curitiba, 2014.

HACHEM, Daniel Wunder. A dupla titularidade (individual e transindividual) dos direitos fundamentais econômicos, sociais, culturais e ambientais. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, v. 14, n. 14, Curitiba, p. 618-688, jul./dez. 2013.

HALL, Michael**. Corporativismo e fascismo: as origens das leis trabalhistas no Brasil.** *In*: ARAÚJO, Angela (org.). Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HENKIN, Louis. **The internationalization of human rights.** 3 ed. Minnesota: West Publishing, 1993.

HENNING, Ana Clara; COLAÇO, Thais Luzia. **Percepções iconológicas do eurocentrismo e direito decolonial.** Anais do II Seminário Internacional Imagens da Justiça, Currículo e Educação Jurídica. GT 6 – IMAGENS DA JUSTIÇA. 2014. UFPel, Pelotas, RS. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/imagensdajustica/files/2018/03/HENNING_ANA_CLARA.pdf> Acesso em 9 de agosto de 2018.

HERRERA, Miguel Argel García. Estado social y estado económico. **Jueces para la democracia,** n.84, p.51-66, 2015.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

HUECK, Alfred e NIPPERDEY, H. C. Compendio de Derecho del Trabajo. **Revista de Derecho Privado,** Madrid, p. 46-47, 1963.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2011.

IANNI, Octavio. Dialética das relações raciais. **Estud. Av.**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 21-30, Apr. 2004.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA. **Texto para discussão nº 717 - trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade.** Lena Lavinas; Bila Sorj; Leila Linhares Barsted; Angela Jorge (coord). Rio de Janeiro: IPEA, 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf>. Acesso em: 10 de setembro de 2018.

INSTITUTO EDÉSIO PASSOS. **Quadro comparativo: reforma trabalhista.** 2017. pp. 123. Disponível em: <https://www.institutoedesiopassos.com.br/>. Acesso em 10 de junho de 2018.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. Trad. Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988.

JENKS, Wilfred. **Universality and ideology in the ILO**. Genebra: Graduate Institute of International Studies, 1969.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

Jornal ANAMATRA - **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho Ano XXI**, nº. 189, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/26022/WEB_ Jornal_Anamatra_189__26-12-17.pdf. Acesso em 11 jan. 2018.

KALECKI, Michael. Political aspects of Full Employment. *In:* **Capitalism:** Business Cycles and Full Employment. Collected Works of Michal Kalecki, vol. I. Oxford: Clarendon Press, 1990.

KELSEN, Hans. **A Jurisdição Constitucional.** São Paulo: Martins Fontes, 2007.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

KERSTENETZKY, Celia Lessa; KERSTENETZKY, Jaques. O Estado (de Bem-Estar Social) como Ator do Desenvolvimento: Uma História das Ideias. **Dados - Revista de Ciências Sociais.** 2015, nº 58 (Julio-Septiembre).Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21842571001>. Acesso em 8 jan de 2019.

KLIKSBERG, Bernardo. **Repensando o estado para o desenvolvimento social: superando dogmas e convencionalismos.** Tradutor: Joaquim Ozório Pires da Silva. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

KREIN, J. D. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990–2005**, Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade de Campinas, 2007.

LAFER, Celso. **A Internacionalização dos Direitos Humanos**: constituição, racismo e relações internacionais. Barueri: Manole, 2005.

LAFER, Celso. **A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Cia das Letras, 1988.

LEAL, Mônia Clarissa; ALVES, Felipe Dalenogare. O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-deobra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case

Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Conta. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, v. 4, n.1, p. 109-129, jan./abr. 2017.

LEAL, Saul Tourinho**. Controle de Constitucionalidade Moderno.** 3. Ed. ver. atual. Niterói: Impetus, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho teoria geral e direito individual do trabalho**. 3ª Ed. Volume I. Curitiba: Juruá, 2000.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. Reforma Trabalhista: convite à hermenêutica no Direito do Trabalho. **Revista do MPT.** Disponível em: <www.prt7.mpt.mp.br/2-uncategorised/1196-francisco-gerson-marques-de-lima-aplicacao-da-lei-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 20 de setembro de 2018.

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

LIMA, Javert de Sousa. Princípios peculiares do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.** v.2, 1950. pp.113-122.

LIMA, Jéssica Borchartt da Silva de; TONDO, Ana Lara. Reforma trabalhista e horas in itinere: flexibilização ou retrocesso legal? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 269-298, jan./jun. 2018

LOPES, Ana Maria D´Ávila. Bloco de constitucionalidade e princípios constitucionais: desafios do poder judiciário. **Revista Sequência**, nº 59, pp. 43-60, dez. 2009.

LOPES, Ana Maria D´Ávila; MARQUES, Samuel de Araújo**. O bloco de constitucionalidade o direito comparado e no direito brasileiro.** *In*: RODRIGUES, Francisco Luciano Lima. Estudos de direito constitucional e urbanístico. São Paulo, RCS, 2007.

LOPES, Ana Maria D'Ávila; MORAES, Ismael Evangelista Benevides. **Direito Constitucional.** 2 ed. Fortaleza: LCR, 2008.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos Humanos, Estados de derecho y Constitución.** 5. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Los derechos fundamentales.** 9. ed. Madrid: Tecnos, 1997.

MAFALTI, Elena; PANIZZA, Saulle; ROMBOLI, Roberto. **Giustizia Costitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2007.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAHAIM, Ernest. **Le Droit International Ouvrier: leçons professes à la Faculté de Drot de l'Université de Paris.** Paris: Recueil Sirey, 1913.

MALISKA, Marcos Augusto. Constituição e cooperação normativa no plano internacional: reflexões sobre o voto do Ministro Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário n. 466.343-1. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p. 113-124, jul./dez. 2008.

MALLET, Estevão. Arbitragem Trabalhista. **Revista de Arbitragem e Mediação.** São Paulo, v. 25/2010, n. 521, p.40-42, jan. 2018.

MANDALOZZO, Silvana. **A maternidade no Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996.

MANTOUVALOU, Virginia. Are Labour Rights Human Rights? In: **European Labour Law Journal.** p. 151-172. jun., 2012.

MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de Direito do Trabalho.** Vol. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARINHO, Ilmar Penna. **Características essenciais do novo Direito Internacional.** Imprenta: Rio de Janeiro, Imprensa Nacional. 1947.

MARQUEZ, Miguel Hernainz. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** 11. ed. Madrid: Instituto de Estuios Políticos, 1972. V.1.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAYOR, Federico. **Introdução de La Integración en América Latina.** Unesco, 1995.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais.** 2016. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tstdesrespeita-tratados-adicionais. Acesso em: 22 de set. de 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MAZZUOLI, Valerio; GOMES, Luiz Flávio. Tratados internacionais: valor legal, supralegal, constitucional ou supraconstitucional? **Revista de Direito**, v. 12, n. 15, p. 7-20, 2009.

MELLO, Celso D. Duvivier de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público.** 15. ed. v. I. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. O §2º do art. 5º da Constituição Federal. In: TORRES, Ricardo Lobo (Org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. pp. 1-33.

MELO, Juliane Andréa de Mendes Hey; BONATO, Ariadne da Silveira. Cláusula de abertura dos direitos fundamentais e *status* hierárquico dos tratados internacionais de direitos humanos. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, a. 5, n. 9, p. 274-305, jan./jun. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira. A supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e a prisão civil do depositário infiel no Brasil. *In*: BOGDANDY, Armin Von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (Coord.). **Direitos humanos, democracia e integração jurídica**: avançando no diálogo constitucional e regional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. pp. 227-229

MENDES, Gilmar Ferreira. **Jurisdição Constitucional: o controle abstrato de normas no Brasil e na Alemanha.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártines; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2008.

MIESSA, Élisson. Nova realidade: teoria dos precedentes judiciais e sua incidência no processo do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** V.5, n.49. Curitiba, abril de 2016, pp. 21-29.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Dano extrapatrimonial laboral: desjudicialização, investigação e prevenção.** Curitiba: Juruá, 2018.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Reflexões sobre o contrato de trabalho a tempo parcial e a reforma trabalhista (lei nº13.467/2017).** *In:* Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 49-54

MINTZBERG, Henry. **Managing Government. Government Management.** Harvard Business Review, maio-jun. 1996.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.49, n.79, pp. 149-162, jan./jun.2009.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de Direito Privado.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito constitucional.** 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1998, t. IV.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003, t. 6.

MIRANDA, Napoleão. Globalização, Soberania Nacional E Direito Internacional. **R. CEJ**, Brasília, n. 27, p. 86-94, out./dez. 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** São Pulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MOREIRA, Thiago Oliveira. **A aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos pela jurisdição brasileira.** Natal: EDUFRN, 2015.

MURADAS, Daniela. O Princípio da Vedação do Retrocesso Social no Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista**. n. 262. Abril 2011.

NAHAS, Thereza Christina**. Novo Direito Do Trabalho – Institutos Fundamentais.** 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do salário.** São Paulo: LTr, 1994.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NEGREIROS, Tereza. **Teoria do contrato: novos paradigmas.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

NEUMANN, Franz. **Il diritto del lavoro fra democrazia e dittadura.** Bolonha: Il Mulino, 1983.

NEXO JORNAL. **Por que mulheres brasileiras amamentam pouco.** 25 Mai 2016. Disponível em: < https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/05/25/Por-que-mulheres-brasileiras-amamentam-pouco>. Acesso em 23 de outubro de 2018.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **Liberdade sindical, normas internacionais e efetividade no contexto brasileiro.** *In:* Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. São Paulo: LTr, 2017, pp.144 – 155.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 79.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho.** Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015.

NOHARA, Irene Patrícia. **Reforma Administrativa e Burocracia: impacto da eficiência na configuração do Direito Administrativo brasileiro.** São Paulo: Atlas, 2012.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais:** teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional.** Rio de Janeiro: Forense, 2009.

O ESTADO DE S. PAULO, **Terceirização pode reduzir vagas para deficientes, dizem especialistas.** 25 Maio 2017. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,terceirizacao-pode-reduzir-vagas-para-portadores-de-deficiencia-dizem-especialistas,70001812450>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. 14. ed. Madrid: Universidad de Madrid, 1995.

OLIVEIRA JÚNIOR, Valdir Ferreira de. **O estado constitucional solidarista. Concretização constitucional e o pensamento solidarista.** Dissertação de Mestrado apresentada, sob a orientação do Prof. Dr. Manoel Jorge e Silva Neto ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. 2008.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT.**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.** Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** [s/d] Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labor_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Notícias: Brasil.** 2007 – 2014. Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendações.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

OURIQUES, Helton Ricardo; ANDRADE, Ricardo Sugai de. A mobilidade do trabalho na China: o sistema de registro Hukou. **Pesquisa & Debate,** SP. Vol. 20, n. 2, 36. pp. 233-257, 2009

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. Teoria geral e crítica do Direito Constitucional e Internacional dos Direitos Humanos. *In*: PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; DIMOULIS, Dimitri (Coord.). **Direito Constitucional e Internacional dos Direitos Humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012. pp. 25-48.

PAPA LEÃO XIII, **Carta encíclica Rerum Novarum: sobre a condição dos operários**. 1891. Vaticano. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/enclycicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em 9 de agosto de 2018.

PAPA LEÃO XIII, **Encíclica Quode apostilici muneris.** 1878. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_28121878_quod-apostolici-muneris.html>. Acesso em 9 de agosto de 2018.

PASTORE, José. **A culpa é da Justiça do Trabalho?** Publicado em O Estado de S. Paulo, 16/03/1999. Disponível em: < https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_056.htm> Acesso em 5 de outubro de 2018.

PASTORE, José. **A Modernização das Instituições do Trabalho: Encargos Sociais, Reformas Trabalhista e Sindical.** São Paulo: LTr, 2005.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado.** Niterói: Impetus, 2008.

PAVELSKI, Ana Paula. **O depósito recursal e a reforma trabalhista: incerteza**s. pp. 381-390 *In:* Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018.

PECES BARBA, Gregorio. **Curso de derechos fundamentales: teoria general.** Madri: Universidad Carlos III, 1995.

PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antonie. **Droit du Travail.** 24. ed. Paris: Dalloz, 2008.

PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto de. **Manual de Direito Internacional Público**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

PEREIRA; SCHWANEN, T.; PEREIRA, R. H. M. **Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009): diferenças entre regiões metropolitanas, níveis de renda e sexo**. IPEA: Brasília, 2001.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfil do direito civil: introdução ao direito civil constitucional.** Rio de Janeiro: Ronovar, 1997.

PIC, Paul. **La protection légale des travailleurs et le Droit Internatonal Ouvrier**. Paris: Félix Alcan, 1909.

PINTO, Almiz Pazzianotto. **Temas escolhidos de Direito do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Democracia, direitos humanos e globalização econômica: desafios e perspectivas para a construção da cidadania no brasil.** DHnet. 1999. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_democracia_dh_global_economica_br.pd>. Acesso em 8 de agosto de 2018.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os desafios. **Revista Consultor Jurídico**, 2002. Disponível em: <http:// conjur.estadao.com.br/static/text/10798,1>. Acesso em: 9 set. 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral.** Montevideo: Acali, 1980. t. I, v.2.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo.** Montevideo: Facultad del Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.

PLATA-CASTILHA, Alfonso. **La OIT y el derecho internacional del trabajo.** Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 1968.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho terceirizado e Composição Industrial.** 2.ed. Curitiba: Juruá, 1994.

PUC, Paul. **La protection légale des travailleurs et le Droit Internatonal Ouvrier**. Paris: Félix Alcan, 1909.

QUEIROZ, Cristina. **Direito constitucional: as instituições do Estado democrático e constitucional.** São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009.

RADBRUCH, Gustav. **Introducción a la Ciencia del Derecho**. S.L. Fondo de cultura económica de España: Madri, 1980.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho.** Lisboa: Almedina, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho.** Parte I: dogmática geral; Cimbra: Almedina, 2005.

RAMM, Thilo **Per uma storia dela constitucione del lavoro tedesca.** Milão: Giufré, 1989.

RAMOS, André de Carvalho Ramos. Supremo Tribunal Federal Brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo** v. 104 p. 241 - 286 jan./dez. 2009.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal brasileiro e o controle de convencionalidade: levando a sério os tratados de direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 104, p. 241-286, jan./dez. 2009.

RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos.** 5 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Derechos laborales derechos pensionários y justicia constitucional.** *In:* II Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2006.

RAYNAUD, Barthélemy. **Droit International Ouvrier.** Paris: Librairie Nouvelle de Droit et de Jurisprudence, 1906.

REALE, Miguel. O direito de não trabalhar. In: **Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo.** Cássio Mesquita Barros Jr. (Coord.) São Paulo: LTr, 1980, V.I.

REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao direito internacional do trabalho: reserva implícita ao retrocesso sócio-jurídico do trabalhador nas Convenções a Organização internacional do Trabalho.** Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2007.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do trabalho.** Sao Paulo: LTr, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo. Prevalência do negociado sobre o legislado. Negociado x Legislado II Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional da 9ª Região**. V.6. N.58. Março/Abril de 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=31> Acesso em 10 de setembro de 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dispensa coletiva na reforma trabalhista analisada à luz do direito constitucional e da teoria dos precedentes judiciais. *In:* MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhistas e Previdenciária.** São Paulo/Brasília: LTr/FAPDF, 2017.

RODRIGUES, Maurício Andreiuolo. Os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos e a Constituição. In: TORRES, Ricardo Lobo (Org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. pp. 157-195.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho: temas em aberto.** São Paulo: LTr, 1998

ROSSETTO, Ricardo. **Reforma Trabalhista viola convenções internacionais, diz OIT.** Jornal Estadão, 11.07.2017. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,reforma-trabalhista-viola-convencoes-internacionais-diz-oit,70001884924>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

ROUAST, André; DÜRAND, Paul. **Précis de Législation Industrielle**, París: Dalloz. 3. ed. 1948.

RUGGERI, Antonio; SPADARO, Antonino. **Lineamenti di Giustizia Constitucionale.** Torino: G. Giappichelli Editore, 2004.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do trabalho.** 5. ed. Curitiba: Juruá, 1995.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada.** 35. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SAGÜÉS, Néstor Pedro. El "control de convencionalidad" en el sistema interamericano, y sus anticipios en el ámbito de los derechos económicos-sociales. Concordancias y diferencias com el sistema europeo. **Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM**. Disponível em: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3063/16.pdf>. Acesso em: 09 de set. de 2018.

SÁNCHEZ VIAMONTE, Carlos. **El Habeas Corpus: La liberdade y sua garantia.** Buenos Aires: Perrot, 1956.

SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando. **El concepto de convencionalidad**: vicisitudes para su construcción sustancial en el sistema interamericano de derechos humanos. Ideas fuerza rectoras. Madrid, 2016. 638 f. Tese pós-doutoral. Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Externado de Colombia.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Teoria das normas coletivas.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo W.; FIGUEIREDO, Mariana. **Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações.** In: SARLET; TIMM (Org.). Direitos fundamentais: orçamento e "reserva do possível". Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. Considerações a respeito das relações entre a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais de direitos humanos. **Espaço jurídico**, Joaçaba, v. 12, n.2, p. 325-344, jul./dez. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988.** *In:* Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Org.). São Paulo: Saraiva, 2014, pp. 15-74.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988.** Petrópolis: 2008. Disponível em < http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/artigo_Ingo_DF_sociais_PETROPOLIS_final_01_09_08.pdf>. Acesso em 8 de agosto de 2018;

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SARLET. Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo Latino-americano. **Rev. TST**, Brasília, v. 75, n. 3, jul.-set. 2009.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SCELLE, Georges. **L'organisation Internationale du Travail et le B.I.T.** Paris: Librarie des Sciences Politiques et Sociales Marcel Rivière, 1930.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito procesual do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCHIER, Adriana da Costa Ricardo. **Regime Jurídico do Serviço Público:** Garantia Fundamental do Cidadão e Proibição do Retrocesso Social. Tese Doutorado. Universidade Federal do Paraná.

SCHIER, Paulo Ricardo**. Hierarquia Constitucional dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos e EC 45 – tese em favor da incidência do *tempus regit actum***. *In:* CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 14, 2006, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006. Disponível em: <www.conpedi.org/manaus/arquivos/Anais/Paulo%20Ricardo%20Schier.pdf>. Acesso em 10 de set. de 2018.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWARTZ, Yves. La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible. **Revue l'homme et la société.** Paris, n.152-153, p. 47-77. 2004/2.

SCHWARZ, Rodrigo García. **Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales: su imprescindibilidade y sus garantías.** México: Miguel Ángel Porrúa, 2011.

SCHWARZ, Rodrigo García. **Terra de trabalho, terra de negócio: o trabalho escravo contemporâneo na perspectiva (da violação) dos direitos sociais.** São Paulo: LTr, 2014.

SEGADAS VIANNA, José. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. **S**ão Paulo: LTr, 2003

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

SEN, Amartya. **Development thinking at the beginning of the 21st Century.** *In:* BID. Development thinking and practice conference, Washington, set. 1996.

SEN, Amartya. Work and rights. **International Labour Review**, Genebra, v. 152, n. s 1, p. 82-92, 2013.

SILVA, Caíque Tomaz Leite; OLIVEIRA, Carlos Eduardo Sindona de. O décimo aniversário da emenda 45 e a posição hierárquica dos tratados de direitos humanos. **Revista do Direito Público**, Londrina, v.11, n. 1, p.137-162, jan./abr. 2016.

SILVA, Hildebrando Accioly e G. E. do Nascimento e; Casella, Paulo Borba. **Manual de Direito Internacional Público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **A discreta vigência da Convenção Coletiva 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas**. Revista Amatra III, Belo Horizonte, ago. 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da Reforma Trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - Mercado de Trabalho nº 64. abr. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. O que os atores demandam perante o Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista? **Revista Do Direito Público**, Londrina, v.9, n.2, p.115-133, mai./ago.2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; MOURA, Eleonora Kira Valdez de. **Constitutionality Control about working matters in Brazil between 1988 and 2012.** Anais do 26th World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy of the International Association for Philosophy of Law and Social Philosophy. Belo Horizonte, 2014.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito:** os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, Virgílio Afonso da. **O Judiciário e as Políticas Públicas: entre transformação social e obstáculo à realização dos direitos sociais.** *In:* Direitos sociais. Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em espécie. SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Org.) Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, pp. 587-789.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **O Trabalho da Mulher e a Reforma Trabalhista.** *In:* Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 419-425

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** São Paulo: Nova Cultural, 1996. V.I.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Interlocuções entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho e a necessária proteção à dignidade da pessoa do trabalhador.** *In:* Direitos Humanos dos trabalhadores. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (org.) São Paulo: LTr, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. **Revista LTr.** São Paulo, v. 66, n. 1, p. 1287-1309, 2002.

SOUZA, Mauro Cesar Martins. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho.** Campinas: Agá Juris, 2000.

STRECK, Lênio Luis. **Hermenêutica Jurídica e(m) crise. Uma exploração hermenêutica da construção do direito.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUPIOT, Alain. **Lesprit de la Philadelphie: la justice sociale face au marché total.** Paris: Seuil, 2010.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPIOT, Alain. Pourquoi un droit du travail? **Droit Social**, Paris. n.6, p.485-492, 1990

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e o futuro do Direito do Trabalho na Europa.** Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUPIOT, Alain. Vers um orde social international? **L'Économie Politique.** Paris, n.11, p. 37-61, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, v. II.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Arnaldo Sussekind, um construtor do Direito do Trabalho.** *In:* GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Morais (Orgs.) Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. *In:* SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. V.II.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 22. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O processo do trabalho e a Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, v.I, 2009.

TEIXEIRA JÚNIOR, João Regis. **Convenção coletiva de trabalho.** São Paulo: LTr, 1994.

TERRA, João Evangelista Martins. A Rerum Novarum dentro de seu contexto sociocultural. **Revista Síntese.** Belo Horizonte, v.18, n.54, p.347-366, 1991.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 57. ed. V.I. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

TOSELLI, Carlos Alberto. El principio de Progresividad y su aplicación jurisdiccional. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Porto Alegre, Ano VII. N. 119. Um.2011, pp.112-124.

TRINDADE, Antônio Augusto Caçado. Apresentação a PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 14. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do Direito Internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção dos direitos humanos nos planos nacional e internacional: perspectivas brasileiras.** Brasília: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1992.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. I. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003, p. 513;

VABRE, Albert. **Droit International du travail.** Paris: 1923.

VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail.** Paris: Dalloz, 1970.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência. Possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador.** São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. O longo meio século do direito do trabalho no Brasil. *In:* **Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina.** Arturo Bronstein (Coord.). Santa-fé: Rubinzal-Culsoni, 2007.

VIANNA, L.W. *et al*. **A constitucionalização da legislação do trabalho no Brasil: uma análise da produção normativa entre 1988 e 2008**. Centro de Estudos Direito e Sociedade (Cedes). Brasília: Fundação Astrogildo Pereira (FAP), 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 1999.

VILLALOBOS, Maria Patrícoa Kurczyn. Razón de ser del derecho del trabajo. In: **Boletim Mexicano de Direito Comparado**. Nueva serie, n.82, enero-abril XXCIII, Instituto de Insvestigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1995, p.169-203. Disponível em: <www.juridicas.unam.mx;publica/rev/boletim/cont/82/art/art7.hmt>. Acesso em 13 de março de 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Ten steps to successful breastfeeding (revised 2018**). Disponível em: <http://www.who.int/nutrition/bfhi/ten-steps/en/>. Acesso em 20 de setembro de 2018.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **Fundata sul lavoro: la solitudine dell'articulo 1.** Torino: Giulio, 2013.

ZANGRADO, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008. t.I.

ANEXOS

ANEXO 1 – TABELA DAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE EM FACE DA LEI Nº 13.467/2017

ANEXO 1 – TABELA DAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE EM FACE DA LEI Nº 13.467/2017[969]

	ADI	AUTOR	RELATOR	DISPOSITIVO	PEDIDO
1	**5.766**	PGR	BARROSO	**CUSTAS - § 4º do art. 790-B** e **§ 2º do art. 844**	"Os dispositivos apontados apresentam inconstitucionalidade material, por impor restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho" Requer a suspensão da eficácia das seguintes normas: - da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", inserida no *caput*, e do § 4 o do art. 790-B da CLT; - da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," no § 4 o do art. 791-A da CLT; - da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," no § 2 o do art. 844 da CLT.
2	**5.794**	CONTTMAF (Confederação dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602.**	Por: - ser matéria de lei complementar a instituição de tributos parafiscais - não haver uma Defensoria Pública do Trabalho - em prol do direito fundamental de acesso à justiça Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
3	**5.806**	CONTRASP (Confederação dos Trabalhadores de	EDSON FACHIN	**TRABALHO INTERMITENTE - § 3º do art. 443 e FIM DA**	Por:

[969] A presente tabela foi elaborada em conjunto com o Prof. Dr. Flávio Pansieri.

		Segurança Privada)		**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602).**	- violação aos incisos IV e VII do art. 7º da Constituição (salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador). - em prol do direito fundamental de acesso à justiça Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
4	**5.810**	CESP (Central das Entidades de Servidores Públicos)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602), DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS (inc. XXVI do art. 611-B e arts. 510-A a 510-D) e art. 5º, alíneas "k" e "l" que revogou os arts. 601 e 604 da CLT (desconto sindical)**	Por: - ser matéria de lei complementar a instituição de tributos parafiscais - violação do princípio da unicidade sindical - violação da isonomia tributária - retrocesso social Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos, nas partes do art. 1.º, que alterou os Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, 611-B. [...] XXVI, na parte do art. 5.º, inc. I, alíneas "k" e "l" que revogou os Arts. 601 e 604, bem como da parte que incluiu o "TÍTULO IV-A - DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS", do art. 510-A até o art. 510-D e seus parágrafos, sendo tudo em face de violação dos princípios insculpidos no inc. I ao III do art. 8.º/CRFB, do caput e inc. I do art. 8.º c./c. o inc. VI do art. 37, da combinação da parte final do inc. IV do art. 8.º com o *caput* do art. 149/CRFB, e o caput do art. 146, II e III, "a", "b" e "c"/CRFB, do Inc. IV do art. 8.º c./c. o inc. VI do art. 37, o IV do § 4º do art. 60/CRFB e o incisos III e IV do art. 1.º, e o inc. II do art. 150/CRFB, com eficácia *erga omnes* e efeitos vinculantes.

5	**5.811**	Confederação dos Trabalhadores de Logística	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Pela: - natureza tributária e a compulsoriedade da contribuição sindical encontrarem fundamento na forma do art. 8º, bem como no art. 149 da CF/88 Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
6	**5.813**	FENEPOSPETRO (Federação dos Trabalhadores de Postos)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Pela: - natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar. - violação da convenção 144 da OIT (determina que a alteração de legislação que possua natureza social necessita da ampla participação de empregados e empregadores) Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
7	**5.815**	FENATTEL (Federação dos trabalhadores em empresas de telecomunicações)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Pela: - natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar. - violação da convenção 144 da OIT (determina que a alteração de legislação que possua natureza social necessita da ampla participação de empregados e empregadores) Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
8	**5.826**	FENEPOSPETRO (federação dos	EDSON FACHIN	**TRABALHO INTERMITENTE - § 3º do art. 443, 452-A (alterado pela lei),**	- violação aos incisos IV e VII do art. 7º da Constituição (salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador).

		trabalhadores de postos)		**452-B a 452-H e 911-A (alterados pela MP 808, de 14/11/2017)**	- em prol do direito fundamental de acesso à justiça Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
9	**5.829**	FENATTEL (Federação dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações	EDSON FACHIN	**TRABALHO INTERMITENTE - § 3º do art. 443, 452-A (alterado pela lei), 452-B a 452-H e 911-A (alterados pela MP 808, de 14/11/2017)**	- violação aos incisos IV e VII do art. 7º da Constituição (salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador). - em prol do direito fundamental de acesso à justiça Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
10	**5.850**	CONTCOP (Confederação dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602) e CONVENÇÃO COLETIVA (arts. 611-A e 611-B)**	Pela: - natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar. - descaso com a proteção das expectativas dos entes sindicais (fim imediato, sem um plano paulatino) - vedação do poder público intervir na organização sindical (art. 8º da CF) Requer: A inconstitucionalidade dos dispositivos.
11	**5.859**	Confederação Nacional de Turismo	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Pela: - natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante emenda constitucional ou lei complementar. - ofensa à dignidade da pessoa humana Requer:

					A inconstitucionalidade dos dispositivos.
12	**5.865**	CSPB (Confederação dos Servidores Públicos do Brasil)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	- natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar.
13	**5.867**	ANAMATRA	GILMAR MENDES	**DEPÓSITO RECURSAL (§ 4º do art. 899)**	(remuneração ao depósito pelo índice da poupança se mostra incapaz de manter o valor e igualmente de remunerar aquele valor, fato esse que implica violação ao direito de propriedade das partes, seja na ótica daquele que faz o depósito) Requer: A inconstitucionalidade da expressão "com os mesmos índices de poupança"
14	**5.870**	ANAMATRA	GILMAR MENDES	**LIMITE A INDENIZAÇÕES (inc. I a IV do § 1º do art. 223-G [incluídos pela Lei 13.467 e <u>alterados</u> pela MP 808 – não está mais em vigência)**	- a lei não limitar o Judiciário na fixação do valor da indenização (inc. XXVIII do art. 7º da CF), sob pena de limitar o exercício da jurisdição Requer: A inconstitucionalidade do dispositivo
14	**5.885**	CSPM (Confederação Nacional dos Servidores Públicos Municipais)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	- natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar. Requer: A inconstitucionalidade do dispositivo
16	**5.887**	FESOJUS (Federação das Entidades Sindicais dos	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	- natureza compulsória e constitucional da contribuição sindical, constitui-se em tributo, logo só poderia ter sido alterada mediante lei complementar. Requer:

		Oficiais de Justiça do Brasil)			A inconstitucionalidade do dispositivo
17	**5888**	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade e outro(a/s)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.
18	**5892**	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.
19	**5900**	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.
20	**5912**	Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiente e Áreas Verdes	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.
21	**5913**	Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiente e Áreas Verdes	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.

22	**5923**	Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil (Fenatracoop)	EDSON FACHIN	**FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602)**	Apensamento destes autos aos da ADI 5.794.
23	**6002**	OAB	RICARDO LEWANDO WSKI	**ACESSO A JUSTIÇA – LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS (ART. 840)**	Argumenta-se: - Impõe à parte autora nas reclamações trabalhistas um ônus desproporcional. - Prejudica a proteção do salário e do trabalho, uma vez que, no caso de o reclamante apresentar cálculo menor do que realmente lhe é devido quando da liquidação na inicial, será manifesto o prejuízo daí advindo em verba de natureza alimentar. - Violação dos princípios protetivos. - Violação da segurança jurídica. Requer: A inconstitucionalidade do dispositivo
24	**6098**	OAB	LUIZ FUX	**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – MP 873/2019**	- Da afronta ao art. 62, i, “a” da cf. -Vedação à edição de mp que verse sobre cidadania. - Afronta aos arts. 5º e 1º da cf. - Afronta à liberdade de associação e ao estado democrático de direito. - Afronta aos arts. 5º, 7º, 8º e 37 da CF - Do regime constitucional sobre fixação e desconto de contribuições às entidades sindicais – art. 8º, iv da constituição federal - Violação ao art. 8º, iv da constituição federal – contrariedade textual da mp 873/2019 à fórmula constitucional para a fixação e

					desconto da contribuição confederativa - Violação ao art. 8º, caput e inciso v da constituição federal - cerceamento à liberdade sindical individual - Violação ao art. 5º, XXXVI da constituição federal – manifestações individuais já ocorridas como ato jurídico perfeito inatingível pela legislação superveniente. Irretroatividade da mp 873/2019. - Violação ao art. 8º, i da constituição federal. Princípio da autonomia sindical. - Violação ao art. 8º, i da constituição federal. Princípio da autonomia sindical. - Liberdade associativa sindical do servidor público. Violação dos arts. 8º,iv e v e 37, VI DA CF. - Ofensa ao princípio da proporcionalidade - Ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso social

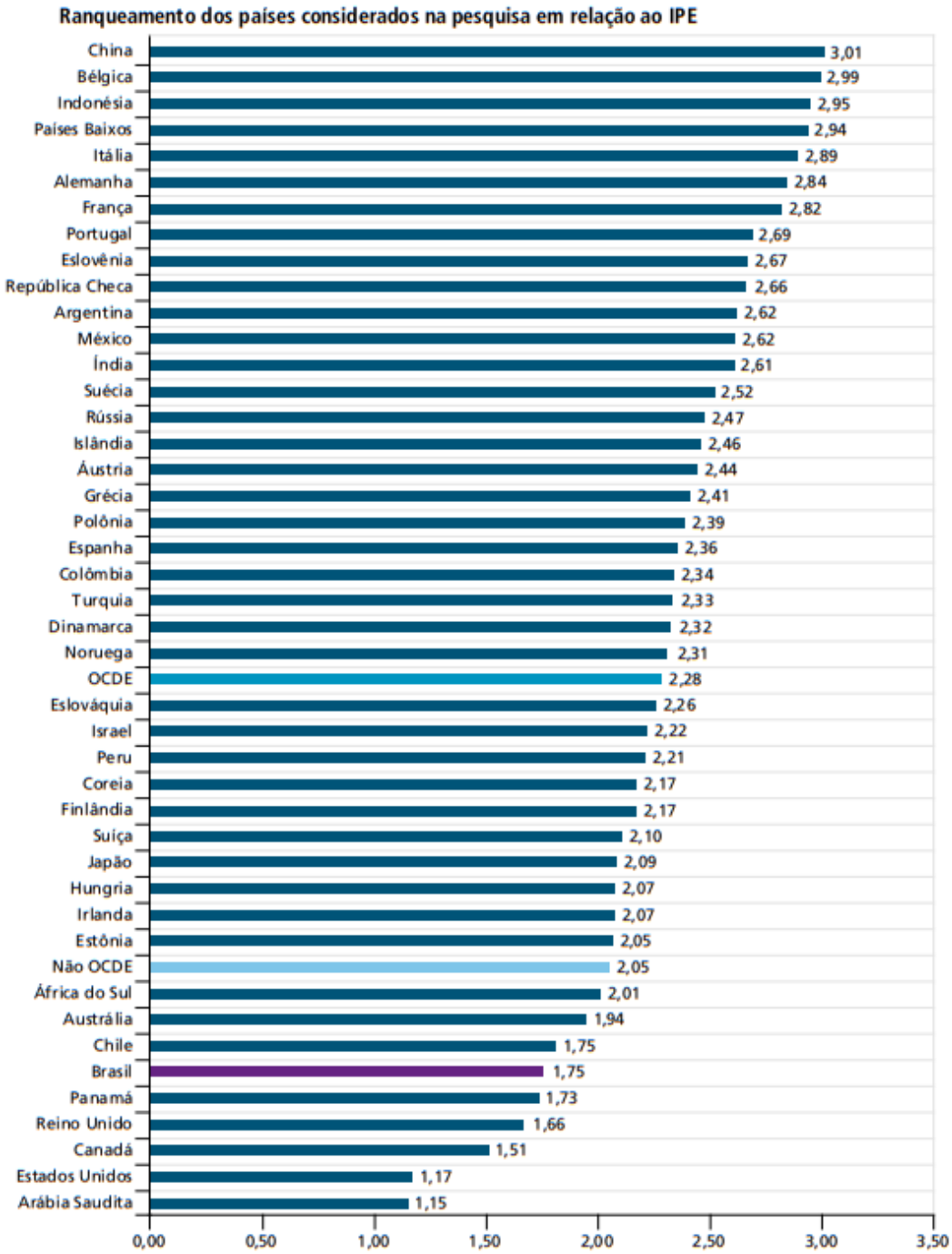
ANEXO 2 – DADOS COMPLEMENTARES DO ARTIGO A ESTRATÉGIA ARGUMENTATIVA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL À LUZ DE DADOS INTERNACIONAIS

ANEXO 2 – DADOS COMPLEMENTARES DO ARTIGO A ESTRATÉGIA ARGUMENTATIVA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL À LUZ DE DADOS INTERNACIONAIS [970]

Dados consolidados utilizados nas regressões

	IPE	PIB *per capita* (US$ mil)	Produtividade (PIB/pop.)	Exportações (US$ bi)	IDE (% PIB)	Índice de Gini
Argentina	2,62	13,59	22,63	65,95	0,78	0,445
Austrália	1,94	50,96	94,52	184,30	-	0,352
Áustria	2,44	43,72	99,44	184,30	0,97	0,292
Bélgica	2,99	40,11	111,75	250,80	7,09	0,330
Brasil	1,75	8,67	30,69	189,70	3,27	0,547
Canadá	1,51	43,33	86,69	402,40	2,31	0,326
Chile	1,80	13,34	52,17	62,23	4,76	0,521
China	3,01	7,99	25,54	2011,00	1,50	0,425
Colômbia	2,34	6,08	30,26	38,12	3,27	0,559
República Checa	2,66	17,26	68,67	131,00	3,50	0,258
Dinamarca	2,32	52,11	98,40	95,97	0,30	0,247
Estônia	2,07	17,29	61,13	13,44	3,74	0,360
Estados Unidos	1,17	55,80	119,45	1471,00	2,52	0,408
Finlândia	2,17	41,97	92,54	61,29	0,68	0,269
França	2,82	37,67	100,01	505,40	1,15	0,327
Alemanha	2,84	40,99	91,06	1283,00	0,35	0,283
Grécia	2,41	18,06	70,95	27,50	1,61	0,343
Hungria	2,07	12,24	60,38	89,44	5,57	0,312
Islândia	2,46	50,85	85,88	4,40	4,22	0,280
Índia	2,61	1,69	15,62	271,60	1,98	0,334
Indonésia	2,95	3,36	24,75	148,40	0,39	0,340
Irlanda	2,07	51,35	159,79	125,50	7,58	0,343
Israel	2,22	35,34	77,59	56,29	3,82	0,392
Itália	2,89	29,87	92,33	436,30	1,56	0,360
Japão	2,09	32,49	78,18	641,40	0,24	0,249
Coreia	2,17	27,19	67,46	509,00	0,77	0,316
México	2,62	9,01	43,08	359,30	2,58	0,483
Países Baixos	2,94	43,60	96,29	406,10	9,52	0,309
Noruega	2,31	74,82	116,95	102,90	1,46	0,258
Panamá	1,73	13,01	23,08	15,85	10,05	0,519
Peru	2,21	6,02	10,79	34,16	3,34	0,481
Polônia	2,39	12,49	63,88	188,30	2,39	0,341
Portugal	2,69	19,12	67,20	54,33	2,95	0,385
Rússia	2,47	9,06	48,25	259,30	2,91	0,401
Arábia Saudita	1,15	20,80	34,53	205,30	1,17	0,320
Eslováquia	2,26	15,99	71,55	73,12	0,06	0,260
Eslovênia	2,67	20,73	70,06	26,67	2,86	0,312
África do Sul	2,01	5,69	46,50	81,63	0,81	0,631
Espanha	2,36	25,86	87,23	226,30	2,36	0,347
Suécia	2,52	49,87	97,43	151,10	3,67	0,250
Suíça	2,10	80,67	115,65	301,10	10,50	0,337
Turquia	2,33	9,43	70,63	152,00	1,63	0,390
Reino Unido	1,66	43,77	86,96	412,10	9,68	0,360

[970]SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. **Repositório IPEA.** Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.


Ranqueamento dos países considerados na pesquisa em relação ao IPE
China 3,01
Bélgica 2,99
Indonésia 2,95
Países Baixos 2,94
Itália 2,89
Alemanha 2,84
França 2,82
Portugal 2,69
Eslovênia 2,67
República Checa 2,66
Argentina 2,62
México 2,62
Índia 2,61
Suécia 2,52
Rússia 2,47
Islândia 2,46
Áustria 2,44
Grécia 2,41
Polônia 2,39
Espanha 2,36
Colômbia 2,34
Turquia 2,33
Dinamarca 2,32
Noruega 2,31
OCDE 2,28
Eslováquia 2,26
Israel 2,22
Peru 2,21
Coreia 2,17
Finlândia 2,17
Suíça 2,10
Japão 2,09
Hungria 2,07
Irlanda 2,07
Estônia 2,05
Não OCDE 2,05
África do Sul 2,01
Austrália 1,94
Chile 1,75
Brasil 1,75
Panamá 1,73
Reino Unido 1,66
Canadá 1,51
Estados Unidos 1,17
Arábia Saudita 1,15
0,00
0,50
1,00
1,50
2,00
2,50
3,00
3,50

ANEXO 3 – COMENTÁRIOS DAS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

ANEXO 3 – COMENTÁRIOS DAS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Na organização deste anexo optou-se pela descrição das alterações da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 na forma como se desenvolvem numeriamente na referida legislação, seguindo a disposição: direito material individual, direito material coletivo e direito processual. As alterações na terceirização foram colocadas após o grupo do "direito material individual", por questões metodológicas. As descrições das alterações citadas no corpo do trabalho não foram repetidas no presente anexo, apenas manteve-se o que foi alterado para demonstrar a construção lógica da Reforma Trabalhista. Dessa forma cita-se:

1. Grupo Econômico para fins trabalhistas[971], a alteração do art. 2º, §2º e 3º da CLT. Efetivamente, acresceu-se às possibilidades de configuração do grupo econômico mesmo quando as empresas possuam cada uma a sua autonomia, efetivamente ampliando a interpretação para uma "vertente interpretativa da simples coordenação interempresarial".[972] Entretanto, no §3º acresceu-se a restrição de que a mera identidade dos sócios não configura o grupo econômico. Parte da doutrina aponta que esta modificação, se interpretada restritivamente, pode até esvaziar as descrições do §2º[973], enquanto outra parcela defende que as descrições acrescidas ao §3º, como "interesse integrado", "comunhão de interesses" e a "atuação conjunta das empresas", trazem mais elementos para a caracterização do grupo econômico.[974] Ademais, ressalta-se que excluiu-se as referências às atividades econômicas, industriais ou comerciais, o que possibilita o reconhecimento do grupo, mesmo em atividades sem fins econômicos.[975]

2. Tempo de serviço e Tempo à disposição, a alteração do art. 4º, §1º e 2º da CLT. Com relação ao primeiro, altera-se apenas a numeração, o antigo §único foi alterado para §1º. Já a

---

[971] FRAZÃO, Ana. Grupos societários no direito do trabalho: critérios de configuração e consequências. **Revista Semestral de Direito Empresarial.** n.16, pp. 113-151. Jan/jun 2015.

[972] A redação anterior dividia a doutrina, que afirmava que, da forma como a lei foi redigida, era somente possível o grupo econômico por hierarquia (subordinação), enquando o rural permitia por coordenação. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 100; SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada.** 35. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 25; MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.13; BARBA FILHO, Roberto Dalla. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 31; RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Curitiba: Juruá, 1995, p.67.

[973] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 101.

[974] BARBA FILHO, Roberto Dalla. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 33.

[975] BARBA FILHO, Roberto Dalla. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 34.

alteração do §2º, buscou suprimir possibilidades e atividades que, agora, não são mais entendidas como tempo à disposição, mesmo que despenda mais de 5 minutos. São atividades como descanso, lazer, alimentação, troca de uniforme (quando não for obrigatório na empresa) e etc.

3. Limitações à interpretação jurídica pela Justiça do trabalho, e a relação com as fontes subsidiárias, a alteração do art. 8º, §§1º, 2º e 3º da CLT. O §único foi renumerado para §1º, apenas. Já os §§2º e 3º objetivam instituir limitações à forma de interpretação na Justiça do Trabalho e, assim, impõem que o direito comum será fonte subsidiária, que a edição de súmulas e jurisprudências não poderão restringir direitos ou criar obrigações que não estejam previstas em lei, e na análise de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a Justiça do Trabalho deverá se restringir a conformidades dos elementos com o negócio jurídico realizado, realizando uma intervenção mínima. Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam que estes dispositivos não impedem a Hermenêutica Jurídica efetiva, calcada em métodos de interpretação e, também, não contraria a independência institucional do poder judiciário; efetivamente não se pode realizar inovações absurdas, mas sim, utilizar-se de metodologias e critérios científicos.[976] As limitações da negociação coletiva serão tratadas em tópico específico.

4. A Responsabilidade do sócio na entidade societária, com o enfoque no sócio retirante, inserção do art. 10-A na CLT. A possibilidade da sucessão de empregadores e as responsabilidades dos sócios já é consolidada no Direito do Trabalho[977]. Discutia-se se a sucessão se dava quando da necessária continuidade da atividade-fim ou não[978], ou ainda, da obrigatoriedade da existência de alguma relação jurídica entre a empresa sucessora e a sucedida.[979] As alterações da Reforma Trabalhista acabaram com a discussão da possibilidade ou não da responsabilidade do sócio retirante, propondo que este responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, com relação as ações que foram ajuizadas até dois

[976] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 106-107.
[977] BARBA FILHO, Roberto Dalla. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 36; ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro.** São Paulo: LTr, 2001, p. 145; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 386; MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 387; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p. 305.
[978] MAGANO, Octavio Bueno. **Política do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001. V.IV, p. 43; CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 472.
[979] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 393.

anos após o averbamento da modificação do contrato. Ademais, o parágrafo único acrescenta que a responsabilidade será solidária no caso de fraude de alteração societária.[980]

5. Prescrição Trabalhista[981], a alteração do art. 11 *caput*, I e II e a inserção dos §2º e 3º. O *caput* do artigo, atrelou-se as disposições do art. 7º XXIX da Constituição Federal e do art. 189 do Código Civil, corrigindo a menção da "prescrição da ação", para a terminologia correta de "prescrição da pretensão". Revoga-se, também, a diferença de prazos prescricionais entre trabalhadores urbanos e rurais, que já havia sido afastada pela EC 28/2000. O §2º torna explícita a diferenciação entre a prescrição parcial e a total, tornando-a mais severa.[982] O §3º acresce várias discussões recorrentes na doutrina e na jurisprudência[983], incorporando a interrupção da prescrição no ajuizamento. Esta se dá mesmo quando proposta em juízo incompetente e ainda que seja extinto sem resolução do mérito, e que a interrupção só produz efeitos aos pedidos idênticos. Entretanto, acrescenta o dispositivo de que a interrupção somente poderia ocorrer pelo ajuizamento da ação trabalhista, podendo, por meio de uma interpretação restritiva, significar que os outros mecanismos de interrupção da prescrição, art. 202 do CC, estariam limitados.[984]

6. Prescrição intercorrente no Processo do Trabalho, a inserção do art. 11-A, *caput* e §1º, 2º na CLT. Considerava-se esse instituto como incompatível com o processo trabalhista, inclusive, a matéria já havia sido objeto da súmula 114 do TST. A Reforma Trabalhista inseriu essa possibilidade apenas à fase de execução do título executivo, e a declaração pode ser requerida ou de ofício.

Com relação ao Título II da CLT, considerando "Das normas gerais de tutela do trabalho", correspondente aos arts. 13 a 223, encontram-se mais seis alterações, que serão elencadas de forma contínua a anterior.

---

[980] Roberto Dalla Barba Filho afirma que "a redação do parágrafo único pode levar ao entendimento de que ela limita os efeitos da fraude à responsabilidade solidária do sócio [...] é evidente que [...] não se limita apenas a prejudicar o benefício de ordem, mas conseguinte, o prazo decadencial fixado". BARBA FILHO, Roberto Dalla. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 48.

[981] Para o aprofundamento do tema, consulte: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **A prescrição total na reforma trabalhista.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp.38-47.

[982] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 112-113.

[983] A súmula 268 do TST explicava algumas questões. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 268.**

[984] Os autores apontam essa possível interpretação, mas rechaçam a ideia, argumentando que se deve seguir a regra geral do Código Civil. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 112-113.

7. Multa por infração trabalhista, a alteração do art. 47, *caput*,§1º e 2º, e a inserção do art. 47-A, e o §2º no art.634 da CLT. Denota-se que houve a atualização da multa administrativa, e a fixação de multa específica para o descumprimento do art. 41 da CLT (referente a infrações pela irregularidade de informações nos livros e registros de empregados), esta alteração induz o cumprimento e valoriza a inspeção do trabalho[985] (art. 22, XXIV da CRFB).

8. Duração do Trabalho teve cinco grandes alterações:

Tempo de deslocamento (Horas *in itinere*) inserção de novo texto no §2º do art.58 e a revogação do §3º do art. 58 da CLT. Trabalho em regime de tempo parcial, novo texto ao art. 58-A, *caput*, e inserção dos §3º, 4º, 5º, 6º e 7º do art. 58-A da CLT. Jornada padrão e a extraordinária, o regime de compensação, a jornada 12x36 e jornadas extraordinárias por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou de força maior, realizou-se a alteração do art. 59, 60 e 61 e, a inserção do art. 59-A e 59-B na CLT. Inserção do Teletrabalho nas hipóteses excludentes das regras de duração de trabalho, inserção do inciso III no art. 62 da CLT. Intervalo intrajornada e a regência normativa no caso de desrespeito à sua função, alteração do §4º do art.71 da CLT.[986]

9. Regulação do Teletrabalho, inserção do novo capítulo: "Capítulo II-A – Do Teletrabalho", com a inserção dos art. 75-A a 75-E.

10. Revogação de dispositivos sobre o salário mínimo, art. 84 e 86 da CLT, já anteriormente revogados pelo Decreto-Lei nº 2.351/1987 e, ainda, se não houvessem sido revogados pelo referido decreto, teriam sido pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, IV).

11. Mudanças relativas às Férias, Capítulo IV – Das Férias Anuais do Título II da CLT, alterações do art. 134 §1º, 2º, 3º e institutos correlatos art. 130, art. 58- A, §6º e 7º da CLT.

12. Regulamentação sobre o Dano Extrapatrimonial, inserção do título: "Título II-A- Do Dano Extrapatrimonial", com a inserção dos arts. 223-A a 223-G na CLT.[987]

---

985 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 119.

986 Para o aprofundamento do tema consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. Intervalo intrajornada na reforma trabalhista - Lei 13.467/2017. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB-PR.** Ano 3 - Número 2 - Agosto de 2018.

987 Sobre o tema Consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; MIKOS, Nádia Regina de Carvalho**. Reforma Trabalhista e o dano moral: a dimensão ética das relações de trabalho.** *In:*Reformas Legislativas de um Estado em Crise. Amanda Luiza de Oliveira Pinto, Bárbara Mendonça Bertotti e Miriam Olivia Knopik Ferraz (org.) Curitiba: Editora Íthala, 2018, pp. 205-234.

13. Alterações em normas especiais de tutela de trabalho, com relação ao trabalho da mulher.[988] Revogou-se o §único do art. 372, 384 e nova redação do *caput* do art. 394-A e inserção dos incisos I, II, III e §2º e 3º, no art. 396, inseriu-se o §2º na CLT.

14. Contrato autônomo e a relação de emprego, inserção do art. 442-B na CLT.

15. Contrato de Trabalho Intermitente, alteração do art. 443 e inserção do 452-A na CLT.

16. Trabalhador hipersuficiente[989], inserção do §único no art. 444 na CLT.

17. Sucessão Trabalhista, inserção do art. 448-A na CLT. Essa modificação soma-se aos dispostos nos arts. 10 e 448 da CLT, e incorpora avanços da doutrina e jurisprudência trabalhista.[990] Dispõe que, ao serem verificados a sucessão, as obrigações trabalhistas e os procedentes à sucessão, transferem-se para a sucessora[991] e no caso de fraude na transferência, a sucedida responderá solidariamente com a sucessora.

18. Regulamentação dos Uniformes e vestimentas dos trabalhadores no ambiente empresarial, inserção do art. 456-A *caput* e parágrafo único na CLT.

19. Parcelas não salariais, alteração do art. 457 na CLT e alteração correlata do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, a Lei da Organização e do Plano de Custeio da Seguridade Social, e a inserção do §5º no art. 458 da CLT.

20. Equiparação salarial, alteração do art. 461 da CLT.

21. Não incorporação no salário da alteração contratual lesiva, alteração do art. 468 e inserção do §2º neste dispositivo na CLT. A Reforma Trabalhista buscou reverter a disposição sumular de que a gratificação de função paga por dez anos não pode ser revertida em virtude de retorno ao cargo efetivo (Súmula 372, I do TST). Assim, a disposição da legislação nova impôs o contrário, não assegurando como direito esta gratificação em hipótese nenhuma.

---

[988] A ampla maioria das disposições nesse Capítulo já haviam sido revogadas por decretos ou pela própria Constituição de 1988, uma vez que toda a legislação proibitiva cumpriu sua função no século em que foi proposta e, atualmente, representava discriminatória por "reforçar a divisão sexista de atividades, reduziu a perspectiva de emprego das mulheres". BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1.031. Para o aprofundamento do tema do trabalho da mulher consulte: BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

[989] Em outros países já há o desenvolvimento dessas categorizações, como na Espanha. Sobre o tema, consulte: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **A autonomia negocial dos trabalhadores hipersuficientes.** *In:* Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. José Affonso Dallegrave Neto e Ernani Kajota (coord.) São Paulo: LTr, 2018, pp. 125-131.

[990] A sua denominação jurídica varia bastante na doutrina e na jurisprudência: sucessão de empresas, sucessão de empresários, sucessão de titulares da empresa e sucessão de empregadores. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 37.

[991] A relação entre o trabalhador e a empresa não é a mesma entre o trabalhador e o empresário, por isso, com a sucessão, a primeira permanece, mesmo quando muda a segunda. ROMATA, Arion Sayão. **O fascimo no direito do trabalho brasileiro.** São Paulo: LTr, 2001, p.145.

22. Eliminação da assistência sindical e/ou administrativa nas rescisões contratuais, alteração do art.477, *caput* e §§ 4º, 6º, 10º e revogação do §1º, 3º, 6º a e b da CLT.

23. Equiparação dos efeitos das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, e o afastamento sindical, inserção do art. 477-A da CLT.

24. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, inserção do art. 477-B na CLT.

25. Perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício de profissão como hipótese de justa causa, inserção da alínea "m" no art. 482 da CLT. Diversas profissões não exigem a prévia habilitação legal, ou ainda, pode ensejar apenas uma infração administrativa[992], entretanto, há profissões em que a perda da habilitação torna inviável a prática e o cumprimento do contrato de trabalho como a medicina, motoristas e etc.

26. Extinção Contratual por acordo entre empregado e empregador, inserção do art. 484-A na CLT, e inserção correlata do inciso I-A no art.20 da Lei nº 8.036/1990 (FGTS). Esta possibilidade enseja o pagamento pela metade do aviso prévio, quando indenizado, e, no mesmo sentido, o FGTS. Esta proposta é compatível com as intenções do acordo bilateral.[993] Ressalta-se que as demais verbas serão pagas em sua integralidade, realizando-se as deduções regulares.

27. Permissão legal para a pactuação de Cláusula Compromissória de Arbitragem, inserção do art. 507-A na CLT.

28. Permissão para celebração de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, inserção do art. 507-B na CLT.

29. Alterações na Terceirização. Na tradição do Direito Laboral brasileiro, não há uma lei específica da terceirização; restavam a lei do trabalho temporário, nº 6.019/1974, e a lei do serviço de vigilância especializada, nº 7.102/1983.

30. A Representação dos empregados, sua estruturação e a sua relação com os sindicatos, a inserção do título IV-A "Da representação dos empregados" correspondendo aos arts. 510-A a 510-D da CLT.

31. Alterações das regras de custeio e obrigatoriedade da contribuição sindical, altera-se o título V da CLT "da organização sindical", correspondendo aos arts. 511 a 610 da CLT.

32. Alteração as convenções coletivas de trabalho, altera-se o título VI da CLT "Das convenções coletivas de trabalho", correspondente ao arts. 611 a 625.

33. Multas administrativas aplicáveis pela auditoria fiscal do trabalho, art. 634 §2º, e art. 47 *caput* e §§1º e 2º, art. 47-A da CLT. Denota-se que o §2º instituiu a atualização monetária

---

[992] Cita-se a Súmula 301 do TST.

[993] BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 243.

às multas administrativas quando do descumprimento da legislação laboral, sendo elogiado pela doutrina, uma vez que evita a "deterioração do valor dessas penalidades ao longo do tempo".[994] As outras alterações dizem respeito ao direito individual, mas que impactam no direito coletivo também e, portanto, são retomadas: amplia-se a multa por ausência de registro do empregado (art. 47), acrescido o valor no caso de reincidência, cabendo a diferenciação quanto à microempresa (§1º); institui-se a exceção da "dupla visita", ou seja, não é considerada reincidência no caso de atuação da auditoria fiscal no momento instrutório e, posteriormente, no punitivo, o que pode ser entendido como inadequado, pois não prestigia a proteção e a punição do empregador[995]; por fim, a multa do art. 47-A diz respeito à ausência ou insuficiência de informações, considerada infração grave, penalizada com R$ 600,00 por empregado prejudicado.

34. A forma interpretativa e as prescrições, alterações realizadas no "Título I – Introdução" da CLT: limitações à interpretação na Justiça do Trabalho, arts.8º, e inserção dos §§2º e 3º, como comentado anteriormente. Estas buscam restringir o processo interpretativo, remete-se aos aprofundamentos já citados. A prescrição trabalhista, alteração do art.11, *caput*, I e II e inserção dos §§2º e 3º, e a implementação da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista, inserção do art.11-A, *caput*, §§1º e 2º da CLT, já foram também explicitadas acima, ao que se remete.

35. Competências das varas do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, com as alterações do "Título VIII - Da justiça do Trabalho": competência das varas do trabalho quanto à homologação de acordo extrajudicial, alteração do art.652, *caput*, e inserção da alínea "f" no mesmo dispositivo. A alteração do *caput* em realidade já havia sido feita com a Constituição de 1988 e, assim, substituiu-se os termos "juntas de conciliação e julgamento" para "varas do trabalho. A segunda mudança tem por objetivo materializar a proposta da competência da Justiça do Trabalho para o processo de jurisdição voluntária e, dessa forma, para a homologação de acordo extrajudicial, contribuindo para a compreensão da não necessidade da lide para a resolução de conflitos trabalhistas, além de evitar lides simuladas.[996]

A fixação de quórum de 2/3 dos membros do TST e restrições formais e procedimentais para o estabelecimento e alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme,

---

[994] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 284.
[995] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 284.
[996] Esse é o posicionamento de BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 54. Sobre o tema consulte: BUENO, Cássio Scarpinella. **Manual de direito processual civil.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 535.

ocorreu pela mudança no art. 702, f e a inserção dos §§3º e 4º no art. 702. As alterações dos artigos presentes no "Título X – Do processo Judiciário do Trabalho", do art. 763 a 910, foram significativas, e serão elencadas de forma dissolvida a seguir:

36. Alteração dos prazos e ordem de produção de prova, art. 775, *caput*¸e inserção dos §§1º, 2º e 3º. Efetivamente, a Reforma Trabalhista absorveu o critério do Código de Processo Civil para a contagem de prazos; anteriormente, os prazos eram contínuos e em dias corridos, agora são em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia final. Ressalta-se que a lei não reproduziu a necessidade de os prazos que vencerem em sábados, domingos e feriados serem postergados para o próximo dia útil. Esse entendimento dependerá de uma interpretação lógico-racional do art. 212, *caput* e 216 do CPC.[997] Ainda, os prazos poderão ser prorrogados pelo entendimento do juízo ou em virtude de força maior comprovada (Art. 775, §1º, I da CLT)[998]. Entretanto, parte da doutrina afirma que estes prazos são os que estão na "órbita diretiva do processo pertinente ao Magistrado"[999], como diligências, perícias, audiências e etc.[1000], e não prazos peremptórios como recursais e embargos à execução.[1001]

37. Fixação de teto para custas judiciais, alteração do art. 789, *caput*, da CLT. O objetivo desta alteração foi estabelecer o valor máximo das custas judiciais no processo de conhecimento das ações de competência da Justiça do Trabalho. Esse valor seria quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Esse teto não afeta as custas na fase de execução, que são regulamentadas pelo art. 789-A da CLT, que não foi objeto de alteração pela Reforma Trabalhista.

38. Critérios da justiça gratuita, alteração do art. 789§3º e inserção do §4º.

39. Honorários Periciais, alteração do art. 790-B, *caput*, e inserção dos §§ 1º, 2º, 3º e 4º.

40. Honorários advocatícios de sucumbência, inclusive recíproca e na reconvenção, inserção do art. 791-A, *caput*, e §§1º a 5º.

41. Litigância de má-fé, inserção do Capítulo II, título X, da seção IV-A – "Da responsabilidade por dano processual, inserção dos arts. 793-A a 793-D. Denota-se que as

---

997 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

998 Manoel Teixeira Filho entende que a nova redação ampliou a possibilidade da prorrogação do prazo processual, ao permitir que o juiz a realize quando entender necessária. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017, p.68

999 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 322.

1000 Manoel Teixeira Filho entende que pode haver inversões como a produção da prova pericial antes da testemunhal, ou a testemunhal antes da documental e etc. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017, p. 72.

1001 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista – análise da lei nº 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017, p.133-135.

alterações realizadas pela Reforma Trabalhista neste tópico incorporaram praticamente todo o texto normativo do CPC/2015 (art.79, 80, 81).[1002] A litigância de má-fé representa a conduta contrária aos princípios de lealdade e boa-fé, e atenta contra a dignidade e a seriedade do processo[1003]. Aquele que atuar nesse sentido poderá responder por perdas e danos (art. 793-A da CLT). Nessa direção, elaborou-se o rol de condutas tipificantes da má-fé: a dedução de pretensão ou defesa contra texto manifesto de lei ou fato incontroverso; alterar a verdade dos fatos; usar do processo para alcançar objetivo ilegal; opuser resistência injustificada ao desenvolvimento do processo; atuar de forma temerária em qualquer incidente ou ato do processo; provocar um incidente infundado; interpor recurso manifestamente protelatório (art. 793-B da CLT). Ressalta-se que, para a configuração da má-fé, todas essas condutas devem ser dolosas e representar a atitude inequívoca de desonestidade, uma vez que alguns títulos são exageradamente genéricos.[1004]

O art. 793-C regula as penalizações a serem fixadas pelo Magistrado e os critérios de cálculo, como uma reprodução do art. 81 do CPC/2015, com exceção do disposto sobre o salário mínimo do art. 81 §2º. Ademais, o art. 793-C, §2º utiliza como parâmetro o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Dessa forma, o artigo estabelece quatro penalizações, determinadas de ofício ou a requerimento, quais sejam: pagamento de multa, superior a 1% ou inferior a 10% do valor corrigido causa; indenização da parte contrária pelos prejuízos; pagamento dos honorários advocatícios; pagamento de todas as despesas realizadas no processo. No caso de dois ou mais litigantes de má-fé, estes serão condenados proporcionalmente ao interesse na casa, ou solidariamente em caso de coligação para efetuar o lesionamento (art. 793-C, §1º). O valor da condenação será definido pelo próprio juiz ou, ainda, em liquidação por arbitramento ou procedimento comum nos autos (art. 793-C, §3º).

Por fim, ressalta-se a possibilidade da condenação também à testemunha que alterar os fatos, de forma intencional, ou omitir fatos que são essenciais para o julgamento da causa (art.793-D da CLT). Não há punição similar no CPC que se limita a condenação das partes.[1005]

[1002] Roberto Dala Barba Filho afirma que esta é exatamente a intenção do legislador. BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 203.

[1003] SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 87; MARINONI, Luis Guilherme; ARENHARDT, Sérgio Cruz *et al*. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, v.2, p.89.

[1004] Como, por exemplo, o inciso I do art. 793-B: "a presença de pedidos que decorram de interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da lei, inclusive de sua interpretação extensiva, não traduz, é óbvio, dedução de pretensão ou de defesa contra texto expresso de lei". DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 331.

[1005] Manoel Antônio Teixeira Filho afirma que esta multa deve ser aplicada "em toda e qualquer situação em que ficasse comprovado que a testemunha, de modo intencional, alterou a verdade dos fatos ou omitiu qualquer fato

42. Exceção de incompetência apresentada por petição antes da audiência, alteração do art. 800, *caput*, e inserção dos §§1º a 4º. No rito anterior, a apresentação da exceção de incompetência se dava na audiência inaugural, com a abertura de vistas por 24 horas ao exceto, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência (texto original do art.800 da CLT). Na prática, prolatava-se a decisão na própria audiência.[1006]

Com a Reforma Trabalhista o rito alargou-se e, antes de ser resolvido, o processo permanece suspenso (art. 800, *caput*, e §1º). A divergência se estabelece, uma vez que o rito alongado de alguns ajuizamentos de ações se dá em cidade extremamente distante do local de prestação de serviço ou que haja uma filial da empresa, o que torna muito oneroso o rito para o reclamado, da apresentação da exceção e de sua defesa. O novo rito estabelece a necessidade da apresentação em cinco dias a partir da citação, antes da audiência designada, à exceção de incompetência territorial, em petição própria, munida de argumentos e documentos (art.800).

O Magistrado intimará o reclamante e os litisconsortes para a manifestação em prazo comum em 5 dias (art. 800, §2º). Quando da necessidade de produção de provas, o magistrado designará a audiência, assegurando a oitiva do reclamado (do preposto) e suas testemunhas no juízo considerado territorialmente competente por ele (art. 800, §3º). Após a resolução da exceção, o processo continuará regularmente no juízo competente. Em caso de recurso, este deverá ser feito somente em recurso ordinário (art.893, §1º da CLT e Súmula 214 do TST).

43. Revisão dos critérios de ônus da prova, alteração do art. 818, *caput*, e inserção dos incisos I e II e §§1º e 3º da CLT. Não foram realizadas mudanças significativas com relação ao padrão já seguido nos processos laborais; usualmente a jurisprudência dialogava e harmonizada o texto original do art.818 da CLT com os arts. 373, I e II do CPC/2015. A previsão exclusiva do art. 818 era insuficiente para a complexidade das relações laborais[1007] e, por isso, havia a necessidade da incorporação e utilização direta do CPC. No caso de inversão do ônus da causa, o juiz deverá possibilitar a desincumbência do ônus, uma vez que não é possível gerar uma situação em que o encargo seja impossível ou excessivamente difícil (art. 818, §2º e 3º da CLT).

44. Requisitos da petição inicial, alteração do art. 840, §§1º e 2º e inserção do §3º da CLT. As disposições da Reforma Trabalhista dificultam os requisitos para a validade da petição

integrante da causa". TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo de trabalho e a reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017, p. 105.

[1006] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 334.

[1007] CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 628; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 486. Advogando pela suficiência da norma trabalhista tem-se: TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2009. V.II, p. 974.

inicial, impondo a necessidade de que sejam certos, determinados e com a indicação de seu valor (a liquidação dos pedidos) (art. 840, §1º). Ausentes tais requisitos, o juiz irá conferir o prazo de 15 dias para a correção da petição inicial, não a extinguindo de imediato (art. 321 do CPC/2015 plenamente aplicável pela Súmula 263 do TST). No procedimento sumaríssimo, há a extinção automática, sem resolução do mérito (art. 852-H, I e §1º da CLT).

45. Apresentação da Contestação (escrita) até a audiência designada e prazo para desistência pelo reclamante, inserção do §3º no art. 841 e do §único no art. 847 da CLT. A primeira alteração diz respeito à possibilidade da apresentação da contestação por meio eletrônico, fato que já havia se tornado viável por meio da Lei da Informação do Processo Judicial, Lei nº 11.419/2006, e com a organização posterior dos tribunais e da Justiça do Trabalho. Dessa forma, a inserção proposta pela Reforma Trabalhista é plenamente aplicável. A segunda alteração diz respeito ao prazo máximo para a apresentação por meio eletrônico, considerado o mesmo prazo do processo laboral, até a ausência designada no documento de citação/notificação, a "audiência inaugural" (art. 847, §único). Por fim, após o oferecimento da contestação, o reclamante não poderá desistir da ação, sem o consentimento do reclamado (art. 847, §3º).

Entretanto, argumenta-se no sentido de que esta normativa deve ser observada sob a lógica do Processo do Trabalho e, assim, a defesa só seria consumada após a frustação da primeira tentativa conciliatória, uma vez que a contestação só seria efetivamente recebida após o final da fase introdutória de conciliação, como se observa da conjugação dos arts. 846, 847, *caput*, e 848 da CLT. [1008]

46. Preposto não empregado, inserção do §3º no art. 843 da CLT. Por força do art. 843, *caput*, da CLT há a exigência da presença pessoal das partes nas audiências da Justiça do Trabalho, e a sua inquirição é prerrogativa importante do processo laboral (art. 820 da CLT). Como a empregadora é, geralmente, uma entidade empresarial, a CLT permite que ela se faça presente pela figura do preposto, que é uma pessoa natural que tem conhecimento dos fatos e que suas declarações irão trazer obrigações ao proponente (art.843, §1º da CLT). No caso da ausência do reclamado, seja pessoalmente, seja de seu preposto, enseja à revelia e confissão ficta dos fatos (art. 844, *caput*), por isso a importância dessa modalidade de representação. A jurisprudência trabalhista firmou o entendimento, na Súmula 377 do TST, de que o preposto necessariamente deve ser empregado do reclamado, cabendo a exceção somente no caso do empregador doméstico e do empregador micro e pequeno empresário. Dessa forma, a Reforma

[1008] Esta é a posição extensiva de: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 341.

Trabalhista eliminou essa exigência jurisprudencial, impondo expressamente que o preposto não precisa ser empregado da reclamada (art. 843, §3º).[1009]

47. Audiência inaugural e a ausência do reclamante e/ou reclamado, conversão do §único do art. 844 no §1º e inserção no mesmo dispositivo os §§ 2º, 3º, 4º e 5º.

48. Incidente de desconsideração da personalidade jurídica, inserção do art. 855-A, *caput*, §1º, incisos I, II e III e §2º. Este instituto foi originalmente criado no CPC/2015 para ser aplicado para a responsabilização dos sócios das entidades societárias no processo de execução. Não obstante as ressalvas doutrinárias sobre a sua aplicação[1010], o TST acolheu a matéria na Instrução Normativa nº 39 de março de 2016, ressalvando as devidas adequações. Dessa forma, para o aperfeiçoamento do instituto, advoga-se pela aplicação em conjunto da disposição celetista e da instrução normativa do TST, eliminando-se incongruências entre os dois sistemas.[1011]

49. Homologação nas varas do trabalho de acordo extrajudicial, inserção do art. 855-B, *caput*, §§1º e 2º, 855-C, 855-D e 855-E, *caput*, §único e mudança do *caput* e inserção da alínea "f" no art. 652 da CLT. A Reforma Trabalhista instituiu o procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, o procedimento segue o rito disposto nos artigos que compõe o Capítulo III-A. Dessa forma, o acordo extrajudicial pode ser apresentado por petição conjunta, subscrita necessariamente por advogado, sendo este pessoa diferente para cada uma das partes; no caso do trabalhador é possível a utilização do advogado de seu sindicato profissional (art. 855, *caput* e §1º). Ademais, se o acordo tratar de verbas rescisórias, este não irá afastar o prazo do acerto rescisório de 10 dias após o término contratual (art.477), e também não afasta a multa rescisória (art. 477 §8º). Além disso, o protocolo da petição suspende o fluxo do prazo prescricional no que tange aos direitos nela especificados (art. 855-E, *caput*), e este prazo volta a correr no último dia seguinte do trânsito em julgado da decisão prolatada no sentido da negação da homologação (art. 855-E).

Ressalta-se que o Magistrado não está vinculado ao acordo extrajudicial, podendo recusá-lo, no prazo de 15 dias (art. 855-E), e tal decisão é passível de recurso ordinário, uma

---

[1009] Essa flexibilidade pode estimular a representação em audiência por profissionais liberais, autônomos e terceirizados, mas, "é improvável, ao menos a médio e longo prazo, que alimente uma indústria de representantes". BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito processual do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2018, p. 115.

[1010] Sobre o tema, consulte: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p.559-560.

[1011] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 351.

vez que é decisão terminativa do feito no âmbito de 1º grau (art. 893, *caput*, II e §1º e art.895, *caput*, I da CLT).

50. Alteração no processo de execução trabalhista: impulso oficial[1012] e iniciativa das partes, alteração do §único do art. 876, do *caput* do art. 878 da CLT, e revogação do §único deste último.

A impugnação da conta liquidanda, com a alteração do §2º do art. 879 da CLT. Anteriormente, à vista das partes a conta liquidada era facultativa[1013], o prazo era de dez dias e sucessivo. Com a Reforma Trabalhista, impôs-se a necessária vista às partes, pelo prazo comum de oito dias. A doutrina já preconiza aspectos positivos e negativos dessa modificação; primeiramente, comenta-se sobre a valorização do contraditório e a possibilidade do Juiz, antes da citação para o pagamento, corrigir eventuais erros, e; por outro lado, pode postergar a consumação da prestação jurisdicional.[1014]

A atualização dos créditos exequendos, inserção do §7º ao art. 879 da CLT apenas repetiu o índice de atualização monetária prevista no art. 39 da Lei nº 8.177/1991, consistente na Taxa Referencial. A crítica a esta alteração está justamente na discussão pautada na inconsistência técnica, econômica e jurídica da Taxa Referencial para ser utilizada como fator de atualização monetária, uma vez que é insuficiente para acompanhar os índices oficiais de preços existentes no país.[1015] O impacto da escolha pela aplicação da Taxa Referencial é o "desapreço ao valor trabalho e aos créditos trabalhistas apurados no âmbito da Justiça do Trabalho".[1016]

O pagamento e/ou garantia da execução, alteração do art. 882 da CLT, este incorpora as inovações trazidas pelo CPC/2015 e, assim, quando o executado não pagar a importância da condenação, este deve garantir a execução com a quantia correspondente, atualizada e acrescida de despesas processuais. Ademais, esta garantia deve observar o rol preferencial do art. 835 do CPC/2015, iniciado pelo dinheiro em espécie, depósito ou aplicação em instituição financeira. Acrescenta-se que, pela proposta da Reforma, é possível também a utilização do "seguro-

---

[1012] O princípio do impulso oficial advém da "ideia de que o Estado é interessado na rápida definição das lides uma vez iniciadas", e por isso, os órgãos deveriam tomar iniciativas. CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil.** 4. ed. Campinas: Bookseller, 2009, p. 912.

[1013] Esse procedimento trazia a discrepância da liquidação por simples cálculos com contraditório e sem, e efetivamente diversas homologações ocorriam sem a oitiva. MEIRELES, Edilton; BORGES, Leonardo Dias. **A nova reforma processual e seu impacto no processo do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 58-59.

[1014] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 357.

[1015] IPC, IPCA, IPCA-E, INPC, IGPM e etc. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 357.

[1016] DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 357.

garantia judicial", e pela jurisprudência trabalhista equipara-se a carta de fiança bancária (OJ nº 59 da SDI-2 do TST). Entretanto, eles somente são equiparados se acrescido 30% (art.835 §2º do CPC).[1017] Ainda, é possível alterar a ordem preferencial pelo Juiz, considerando as circunstâncias do caso concreto, exceto no caso da penhora de dinheiro, que é sempre a prioridade (art. 835 §1º do CPC)

A decisão transitada em julgado e protesto do título jurídico ou inscrição do nome do executado no Órgão de Proteção ao Crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), inserção do art. 833-A na CLT.

Por fim, a exclusão da garantia da execução/penhora às entidades filantrópicas e/ou diretores dessas instituições, inserção do §6º no art. 884 da CLT. Essa vantagem se refere à fase de execução, mas também ao depósito recursal em qualquer fase do processo laboral (art. 899, §10 da CLT). Ressalta-se a necessidade da certificação e o cumprimento dos requisitos para o referido benefício, conforme disposto na Lei nº 12.101/2009.

51. Alterações no Recurso de Revista: alterações nos pressupostos formais, transcrição do trecho do Embargos de Declaração no caso de preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, inserção do inciso IV do § 1º A do art. 896 da CLT. Efetivamente, foi com a Lei nº 13.015/2014 que se inseriu no art. 896 da CLT que se adicionou como pressuposto do recurso extraordinário a necessidade da transcrição do trecho da decisão recorrida que possa consubstanciar o prequestionamento da matéria (art. 896, §1º, I da CLT). A jurisprudência do TST, com o enfoque na SDI-1, destacou a necessidade da transcrição do trecho dos embargos de declaração que foi utilizado para o pronunciamento do tribunal sobre a questão no recurso ordinário e, ainda, o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos, assim, permitiria-se verificar a efetiva omissão.[1018] Denota-se que a Reforma Trabalhista incorporou essa compreensão jurisprudencial.

A eliminação da sistemática de uniformização jurisprudencial nos TRTs por intermédio da devolução de processos pelo TST: revogação dos §§3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 da CLT. Essa uniformização foi criada pela Lei nº 13.015/2014 e, com a revogação da Reforma Trabalhista, a uniformização das jurisprudências dos TRT's deverá ser feita por meio da aprovação de

[1017] Manoel Antônio Teixeira Filho é contra a exigência do adicional de 30%, fundamentado na inexistência dessa imposição no art. 882 da CLT e pelo fato do art. 835, §2º e art.848, §único do CPC somente preveem esse seguro em substituição. TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017, p. 202.

[1018] DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 362.

súmulas, ou por meio de incidentes de resolução de demandas repetitivas (art. 976 a 978, com o art. 15 do CPC/2015, e do art. 769 da CLT).

A explicitação legal sobre a decisão monocrática do relator do recurso de revista que denega seguimento desse apelo nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade, inserção do §14 no art. 896 da CLT. Essa prerrogativa já existia no art. 896 do §5º da CLT, que foi alterado pela Lei nº 13.015/2014 e, até a Reforma Trabalhista, o relator poderia utilizar-se de decisões monocráticas para negar seguimento ao recurso de revista, fundamentando na ausência de pressupostos extrínsecos e intrínsecos, utilizando-se o entendimento analógico do CPC/2015.

O instituto da transcendência, inserção do §1º, incisos I, II, III e IV, e dos novos §§2º, 3º, 4º, 5º e 6º no art. 896-A da CLT. Ressalta-se que este instituto diz respeito somente ao recurso de revista, e a análise deste é privativa do Tribunal Superior do Trabalho. Os incisos do referido artigo trazem o rol de indicadores da transcendência, incluindo a expressão "entre outro", demonstrando a interpretação construtiva do TST. Ademais, a interpretação do "elevado valor da causa" como um indicador, deve ser interpretado com cautela, uma vez que um valor não substancial para a empresa não descaracteriza, de imediato, esse pressuposto; é possível a avaliação também pela perspectiva do reclamante.[1019] Não há consolidações e certezas quanto à aplicação da transcendência política, que contraria a jurisprudência do TST ou do STF, a social que induz uma verificação constitucional e a jurídica que enseja a necessária consolidação hermenêutica por parte do TST.[1020]

52. Alterações no depósito recursal, desvinculação do Fundo Social o FGTS, isenções, reduções e possibilidade de substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Alteração do §4º do art. 899 da CLT, inserção dos §§ 9º, 10º, 11º, e revogação do §5º n art. 899 da CLT.

53. Direito intertemporal e aplicação do art. 6º da Lei nº 13.467/2017.

[1019] DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 367.

[1020] DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil, com os comentários à lei nº 13.567/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 367.

ANEXO 4 – TABELA COMPARATIVA REFORMA TRABALHISTA E OS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E CONVENCIONAIS AFETADOS

ANEXO 4 – TABELA COMPARATIVA REFORMA TRABALHISTA E OS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E CONVENCIONAIS AFETADOS

Tema	Redação Antiga	Redação da Lei nº 13.467/2017	Inconstitucionalidade	Tratados/ Convenções/ Pactos	Convenções da OIT
REGRAS DE DIREITO MATERIAL					
REGRAS DE IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
Horas *in itinere*	Art.58 § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.**	Art. 7º, *caput* da CRFB/1988, fere a garantia da condição social do trabalhador.		
Trabalho em regime de tempo parcial	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **vinte e cinco horas semanais.**	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.	Há a aproximação com a jornada tradicional, sem todas as suas garantias. Art. 5º, *caput* da CRFB/1988, com relação à proteção isonômica. Art. 7º, *caput* da CRFB/1988 sobre a necessária proteção isonômica aos trabalhadores, além da garantia da condição social dos trabalhadores.		
Compensação de jornada sem	Sem correspondência	CLT Art.58-A §5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente	Art. 7º, XIII		

negociação coletiva no trabalho a tempo parcial		até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.	Artigo determina que a compensação deve ser feita por acordo ou convenção de trabalho, é atingido quando possibilita a compensação "diretamente".		
Jornada 12X36	Sem correspondência	Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.	Art. 1º, IV Fere o valor social do trabalho ao negar direito ao descanso e remuneração, indenizando o período de descanso suprimido 7º, XIII, Artigo determina que a compensação de horários e a redução da jornada deve ser feita mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Art. 7º XXII, Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, uma vez que impõe uma jornada.	Proteção ao trabalho Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Limitação da jornada e tempo de descanso razoável Art. 24 da Declaração de Direitos humanos.	Conv. 14 Aos trabalhadores de estabelecimentos industriais determina o intervalo de 24h a cada 7 dias.
Não descaracterização de acordo de	Sem correspondência	Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante **acordo tácito**, não implica a repetição do	Art. 7º, XIII,	Proteção ao trabalho Art. 23 da Declaração	Conv. 14

compensação de jornada		pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.	Artigo determina que a compensação de horários e a redução da jornada deve ser feita mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Art. 7º XVI O banco de horas sem limitação, e sem punições a disposição constitucional do pagamento da hora extraordinária com 50% de acréscimo é completamente inutilizado.	Universal dos Direitos Humanos. Limitação da jornada e tempo de descanso razoável Art. 24 da Declaração de Direitos humanos.	Aos trabalhadores de estabeleciments os industriais determina o intervalo de 24h a cada 7 dias.
Inexigência de licença prévia para jornada 12X36 em atividade insalubre	Sem correspondência	Art.60 Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.	Amplia as possibilidades de labor em ambiente insalubre sem prévia licença. Art. 5º, §2º (direitos decorrentes de tratados) 7º, XXII Dispõe que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerente ao trabalho.	Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, denominado Protocolo de San Salvador. Art. 7º o Brasil assumiu compromisso de instituir jornadas menores para trabalhos perigosos,	Conv. 171 OIT Antes de introduzir trabalho noturno deverá consultar os representantes dos trabalhadores interessados acerca dos detalhes, formas de organização e sobre as medidas de saúde.

				insalubres ou noturnos.	
Inexigência de comunicação à autoridade competente em matéria de trabalho relativamente a sobrejornada em caso de força maior	Art. 61 § 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.	Art. 61 § 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.			
Exclusão do controle de jornada para quem pratica atividade externa em teletrabalho	Sem correspondência	Art.62 III – os empregados em regime de teletrabalho.	Art. 7º, inciso XIII Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não contempla a hipótese de caso especial de teletrabalho. Art. 7º XVI prevê o pagamento de horas extras, não estipula situações especiais.		
Ausência de remuneração total do período suprimido em	Art. 71 § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a	§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de **natureza indenizatória**, **apenas do período**	A controvérsia está na "natureza indenizatória", sendo que, defende-se que essa multa possui natureza	Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos	

intervalo intrajornada, indenizando-o	remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	**suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	salarial (por corresponder a contraprestação pelo trabalho realizado) e, assim, todos os seus reflexos. Art. 7º VII – garantia do salário Art. 7º III- FGTS; IV- salário mínimo V- piso salarial; VIII- 13º salário; IX- trabalho noturno; XVI- Hora Extra; XVII- Férias +1/3; Art. 1º III- Dignidade da pessoa Humana (proteção ao salário)	Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a permitir uma existência digna	
TELETRABALHO					
Teletrabalho Regras gerais	Sem correspondência	Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato	Art. 7º XXII- somente a "instrução" reduz a eficácia do dispositivo que impõe como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Isenta o empregador de tomar medidas efetivas. Disposições transferem o risco da atividade para o	Artigo 23 *caput* proteção ao trabalho, e item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a permitir uma existência digna.	

		individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá **instruir** os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.	empregado e, assim, os custos dos equipamentos (e manutenção) podem ultrapassar os reajustes salariais, resultando na redução salarial. Art. 7º IV (salário mínimo), VI (irredutibilidade salarial); VII (garantia do salário).		
RESPONSABILIDADE CIVIL					
Reparação de dano extrapatrimonial por regramento exclusivo de capítulo da CLT	Sem correspondência	Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título.	Restringe o dano extrapatrimonial a exclusividade das relações de trabalho, o que contraria sua ampla e irrestrita tutela constitucional (ao não	Isonomia, Art. 7º- Declaração Universal dos Direitos Humanos.	**Conv.111** Contra qualquer discriminação

			possibilitar a aplicação do Código Civil e outros Institutos) Art. 5º *caput* (isonomia), V (ampla indenização pelo dano moral), X (inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral) 60, §4, IV- Impõe restrição inconstitucional à tutela de garantias fundamentais individuais protegidas como cláusulas pétreas.	Proteção ao trabalho, condições equitativas, proteção contra o desemprego Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969)	
Dano moral a pessoa jurídica e exclusão do direito a reparação por parte de terceiros	Sem correspondência	Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial à ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.	Art. 5º, V e X (garantia à resposta proporcional ao agravo e à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem) Deslegitima a atuação de terceiros como Ministério Público (129 III) e Sindicatos (8º, III)		

Dano extrapatrimonial	Sem correspondência	Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.	Art. 3º, IV Combate a todas as formas de discriminação Art. 5º *Caput* (todos são iguais perante a lei); V e X (garantia à resposta proporcional ao agravo e à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem) O rol taxativo de bens tutelados e os critérios de apreciação do juízo impossibilitaria a indenização de forma ampla a abranger demais direitos e formas de avaliação, como o direito à vida privada (Art. 5, X) e a liberdade religiosa (Art. 5º VI). Não abrange direitos além do ordenamento, possibilidade prevista no Art. 5º §2º.	Isonomia, Art. 7º- Declaração Universal dos Direitos Humanos Proteção ao trabalho, condições equitativas, proteção contra o desemprego Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) Comprometimento em adotar medidas para rever as políticas/leis que criam discriminações raciais ou perpetuam. Art. 2º, 1 c da Convenção Internacional	**Conv.111** Contra qualquer discriminação

				sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial. Tomar medidas para combater a discriminação contra a mulher. Art. 2º, e, da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher Igual proteção à mulher. Art. 4º, f. da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a Mulher (1994) – Convenção de Belém do Pará	
Limitação do valor a ser pago		Art. 223-G § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos,	Art. 1º, III Afeta a dignidade da pessoa	Isonomia, Art. 7º- Declaração	**Conv. 42**

em caso de condenação por dano extrapatrimonial		em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. § 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. § 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória. § 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.	humana uma vez que sopesa o valor indenizatório com base na renda ou, conforme a MP808, pelo regime geral da previdência social. Art. 5º *caput* (todos são iguais perante a lei); V e X (garantia à resposta proporcional ao agravo e à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem).	Universal dos Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) Proteção ao trabalho, condições equitativas, proteção contra o desemprego Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.	Indenização às vítimas com base nos princípios gerais. **Conv.111** Contra qualquer discriminação.
TRABALHO DA MULHER					
15 minutos antes de sobrejornada para mulheres	Art. 384 – Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.	Revogado			
Admissão de trabalho da empregada	Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer	Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades	Ferem a Dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a proteção do trabalho da	Proteção especial a mulher gravida	Conv. 139, 148, 155, 161, 176 OIT Tratam da

gestante e da lactante em ambiente insalubre	atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.	mulher (art. 7º XX); e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7ºXXII)	nos trabalhos prejudiciais. Art. 11º,2, d, da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher	diminuição dos trabalhadores à exposição e necessária atualização constante dos agentes.
Adicional de insalubridade à gestante	Art. 394- A Parágrafo único. (VETADO).	Art. 394-A § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.			
Horários para amamentação do filho	Sem correspondência	Art. 396 § 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.	Art. 7, XIII A compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não por acordo individual.	A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Art. 25, 2 da Declaração Universal dos	

			Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança [...] o direito à vida, à saúde, à alimentação [...] à dignidade, ao respeito, [...] além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. Estipular negocialmente a alimentação da criança é desrespeitar as necessidades dela.	Direitos Humanos. Proteção especial à mulher grávida nos trabalhos prejudiciais. Art. 11º,2, d, da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher. Assegurar a proteção e os cuidados necessários ao bem-estar das crianças. Parte I, art. 3º, 2 da Convenção sobre os Direitos das Crianças (1989). Toda criança terá direito às medidas de proteção que a	

				sua condição de menor requer. Art. 19 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969).	
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO					
Afastamento do critério da exclusividade como elemento da relação de emprego	Sem correspondência	Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.	**POSSIBILIDADE** Atenta contra a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV). Influência no acesso à justiça, pois obsta o reconhecimento da condição de empregado (5º, XXXV) Facilita o afastamento do regime constitucional de emprego (Art. 7º, I) Ao mascarar a relação de emprego sob a forma de autônomo retira de trabalhadores diversos direitos (Art. 7º inteiro) Desconsidera a desigualdade entre as partes.	**POSSIBILIDADE** Acesso à justiça. Art. 25, 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) – Pacto de San José da Costa.	

			Fere os objetivos da república de construir uma sociedade justa e igualitária (Art. 3º, I) e a erradicação da pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (Art. 3º III). Os princípios da ordem econômica estão pautados na valorização do trabalho e tem por fim assegurar a todos existência digna (Art. 170 *caput*) e desta forma, deve ser realizada através do pleno emprego (Art. 170, VIII)		
Modalidades de contrato de trabalho	Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.	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.**	**POSSIBILIDADE** O contrato de trabalho intermitente não gera qualquer garantia quanto a direitos básicos trabalhistas como: salário mínimo e sua garantia (Art. 7º IV, VII); a aposentadoria (que contará por dia de trabalho, estendendo o tempo para aposentação) (Art. 7º, XXIV); o pagamento de	**POSSIBILIDADE** Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a	

			13º salário (Art. 7º VIII), Férias (Art. 7º, XVII), FGTS (Art. 7º, III), DSR (Art. 7º XV). Vai contra os princípios da ordem econômica por não assegurar do pleno emprego (Art. 170, VIII). Atenta contra a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV). Princípio do não retrocesso social.	permitir uma existência digna. Direito a descanso razoável e Férias. Art. 24 da Declaração de Direitos humanos. Proteção ao Lazer e repouso. Artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966.	
Trabalho intermitente	Sem correspondência	Art. 443 § 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.	**POSSIBILIDADE** Alguns direitos previstos na CF, somente serão atingíveis a partir de 15 dias trabalhados no mês, afetando a efetivação de direitos como salário mínimo e sua garantia (Art. 7º IV, VII); o pagamento de	**POSSIBILIDADE** Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proteção à remuneração/sal	**POSSIBILIDADE** **131 OIT** Comprometimento a estabelecer um sistema de salários mínimos que

			13º salário (Art. 7º VIII), Férias (Art. 7º, XVII).	ário de forma a permitir uma existência digna. Direito a descanso razoável e Férias Art. 24 da Declaração de Direitos humanos. Proteção ao Lazer e repouso. Artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966.	proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção.
Prevalência de acordo individual sobre o negociado coletivamente	Sem correspondência	Art.444. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.	Viola toda estrutura normativa constitucional que garante proteção social ao trabalho subordinado, baseada nos princípios da justiça social, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, inscritos nos arts. 1º, III e IV, 170 e	Proteção aos interesses morais e materiais ligados a qualquer produção. Científica. Art. 27, 2, da Declaração Universal dos	

			193; e a densificação realizada nos arts. 7º a 11. Viola o estímulo constitucional à formação científica e ao oferecimento de condições especiais de trabalho aos que exercem atividade intelectual de remuneração de acordo com os parâmetros elencados (Art. 218, §3º).	Direitos Humanos.	
Trabalho intermitente	Sem correspondência	Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I	**POSSIBILIDADE** Alguns direitos previstos na CF, somente serão atingíveis a partir de 15 dias trabalhados no mês, afetando a efetivação de direitos como salário mínimo e sua garantia (Art. 7º IV, VII); o pagamento de 13º salário (Art. 7º VIII), Férias (Art. 7º, XVII).	**POSSIBILIDADE** Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a permitir uma existência digna. Direito a descanso razoável e Férias Art. 24 da Declaração de Direitos humanos.	**POSSIBILIDADE** **131 OIT** Comprometimento a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção.

		– remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.		Proteção ao Lazer e repouso. Artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966.	
Uniforme de trabalho	Sem correspondência	Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Parágrafo único. **A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador**, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.	**POSSIBILIDADE** Impõe ao empregado responsabilidade pela higienização do uniforme. Por transferir o risco da atividade ao empregado, fere o princípio da justiça social (Art.170 *caput*). Princípio da irredutibilidade salarial e suas garantias (Art.7, IV, VI e VII)		
Parcelas não salariais	Art. 457 § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para	§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.	Afastam o caráter remuneratório (salarial) de verbas pagas como	Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos	

	viagens e abonos pagos pelo empregador. § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. § 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.	§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos **não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário**. § 4º **Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.**	contraprestação pelo Trabalho. Violação à eficácia do direito fundamental ao salário e de todos os demais direitos fundamentais que incidem sobre a remuneração (Art. 7, VIII, IX, XVI, XVII etc.) São incorporados ao salário, para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios previdenciários, todos os ganhos habituais do empregado (art. 201, § 11).	Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a permitir uma existência digna.	
Equiparação salarial – exclusão do critério da mesma localidade	Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, **no mesmo estabelecimento empresarial**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, **etnia**, nacionalidade ou idade.	**POSSIBILIDADE** Impõe dificuldades à equiparação salarial. Fere a isonomia (Art. 5º caput) e o salário de acordo com a complexidade do trabalho (art. 7, V).	**POSSIBILIDADE** Isonomia, Art. 7º- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana	**POSSIBILIDADE** **Conv.111** Contra qualquer discriminação.

				sobre Direitos Humanos (1969). Proteção ao trabalho, condições equitativas, proteção contra o desemprego Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.	
Equiparação salarial – exclusão da necessidade de homologação de quadro de carreira junto a órgão público	Art. 461 § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.	Art. 461 § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou **adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.**	**POSSIBILIDADE** Impõe dificuldades à equiparação salarial e flexibiliza formas de comprovação de plano de carreira. Facilita a dispensa arbitrária. 7, I.		
EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO					
Extinção da necessidade de autorização prévia para demissão em massa	Sem correspondência	Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção	Eliminação da necessidade de prévia negociação coletiva trabalhista para as dispensas coletivas de		**Conv. 168** Deverá adotar medidas apropriadas para coordenar

		coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.	Trabalhadores, facilita a dispensa arbitrária (Art. 7º, I). Fere o princípio da ordem econômica de realização do pleno emprego (art. 170, VIII)		o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. O sistema deve contribuir para a promoção do pleno emprego produtivo.
Plano de demissão voluntária com plena quitação das verbas trabalhistas	Sem correspondência	Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	**POSSIBILIDADE** Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada. Busca a não apreciação da demanda pelo judiciário, afastando o princípio do amplo acesso à Jurisdição (Art.5 XXXV). Fere o princípio da ordem econômica de realização do pleno emprego (art. 170, VIII)		**POSSIBILIDADE** **Conv. 168** Deverá adotar medidas apropriadas para coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. O sistema deve contribuir para a promoção do pleno emprego produtivo.
Arbitragem na relação individual de trabalho	Sem correspondência	Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa,	**POSSIBILIDADE** Exclui da apreciação do judiciário (Art. 5º, XXXV); prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que	**POSSIBILIDADE** Isonomia, Art. 7º- Declaração Universal dos	**POSSIBILIDADE** **Conv.111**

		nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.	comprovarem insuficiência de recursos (Art. 5º, LXXIV). Proteção social ao trabalho subordinado (Art. 7º, I) e direito de ação (Art. 7º, XXIX). Pelo princípio da isonomia (Art. 5º caput) e da justiça social (Art.170 caput) todos os trabalhadores tem os mesmos direitos. As competências da Justiça do Trabalho (art.11 a 116) Disposição sobre arbitragem na CF (ar. 114, §2º) destina a arbitragem, especificamente aos dissídios de natureza coletiva.	Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) Direito a recurso efetivo para jurisdições nacionais art. 8º- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Acesso à justiça. Art. 25, 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969). Proteção ao trabalho, condições equitativas Art. 23 da Declaração Universal dos	Contra qualquer discriminação.

				Direitos Humanos.	
Quitação anual das verbas trabalhistas	Sem correspondência	Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar **o termo de quitação anual** de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.	**POSSIBILIDADE** Excluir da apreciação do judiciário (Art. 5º, XXXV); prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (Art. 5º, LXXIV). Proteção social ao trabalho subordinado (Art. 7º, I) e direito de ação (Art. 7º, XXIX). Sujeita ao vício de vontade para preservação do emprego, em violação às garantias constitucionais de proteção social contra abusos do poder econômico: dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III); valores sociais do trabalho (Art. 1º IV); construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º I) erradicação da pobreza (Art. 3º III); Todos os direitos garantidos no art. 7º ao 9º; princípio da justiça	**POSSIBILIDADE** Direito a recurso efetivo para jurisdições nacionais art. 8º- Declaração Universal dos Direitos Humanos.	

			social (Art.170 *caput*); o princípio da ordem social baseada no trabalho (art. 193).		
DIREITO SINDICAL					
REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO					
Representação dos trabalhadores nos locais de Trabalho – Regras gerais	Sem correspondência	Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas	**POSSIBILIDADE** Concorrência e conflito de atribuições entre os representantes dos trabalhadores e os sindicatos, violando os arts. 8º e 11.		**POSSIBILIDADE** Conv. 135, Art. 5º Quando a empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, deve realizar as medidas adequadas para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou

		legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.			de seus representantes e para incentivar a cooperação. Conv. 154 OIT Deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

		§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. § 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de Representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.			
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL					

Necessidade de autorização do empregado para desconto das contribuições devidas ao sindicato e exigência de notificação pela entidade sindical obreira	Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, **salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.**	Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.	Contribuição sindical tem natureza de tributo. Alterações de tributo devem ser feitas por lei complementar e não ordinária Art. 154, I.		**POSSIBILIDADE** **Conv. 98 OIT** Tudo o que for negociado, vale para todos os empregados Conv. 15 estímulo a negociação coletiva.
NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO					
Prevalência do negociado sobre o legislado	Sem correspondência	Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII -	Permite a negociação de direitos fundamentais sociais, além dos que possuem disposição expressa da possibilidade de negociação coletiva (Art. 7º *caput*) Permite a negociação do enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação em jornada insalubre; regimes de sobreaviso; jornada de trabalho; intervalo; descumprindo norma de proteção da saúde e segurança do trabalhador (Art. 7º, XXII)	Limitação da jornada e tempo de descanso razoável Art. 24 da Declaração de Direitos Humanos.	**Conv. 98** Tudo o que for negociado, vale para todos os empregados. **Conv. 154** estímulo a negociação coletiva. **Conv. 155** Compromisso de instituir e colocar em prática uma política de prevenção de acidentes e doenças do

		enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.	Fere a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III); os valores sociais do trabalho (Art. 1º IV); princípio da justiça social (Art.170 *caput*); Finalidade da negociação coletiva como facilitador para a conquista de outros direitos (Art. 7º, XXVI). Fere a materialização dos arts. 7º A 9º . 7º, XIII, XIV.		trabalho. Levando em consideração a adaptação do tempo de trabalho e as capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. **Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e** **Recomendações da OIT:** "objetivo geral das Convenções n. 98,151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei".
Ausência de contrapartidas na	Sem correspondência	Art. 611-A § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou			

negociação coletiva de trabalho		acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.			
Anulação de cláusula de CCT ou ACT	Sem correspondência	Art. 611-A § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.	A fundamentalidade de direitos decorrentes de outras fontes (art. 5º, §2º)		
Matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva *in pejus*	Sem correspondência	Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV – licença paternidade nos termos fixados em	As normas violam o direito fundamental à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (Art. 7º, XXII). Fere a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III); os valores sociais do trabalho (Art. 1º IV); princípio da justiça social (Art.170 *caput*);		**Conv. 155** Compromisso de instituir e colocar em prática uma política de prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Levando em consideração a adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

		lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições			

		previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.			
Vedação à ultratividade de acordos e convenções coletivas de trabalho	Art. 614 § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.	Art. 614 § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.			
Prevalência de acordos coletivos sobre convenções coletivas	Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	Art. 620. As condições estabelecidas **em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.**	**POSSIBILIDADE**		
DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO					
REGRAS GERAIS DE PROCESSO DO TRABALHO					
Restrição à edição de Súmulas e enunciados de jurisprudência pelo Tribunal Pleno dos Tribunais trabalhistas	Art. 702, I, f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno.	Art. 702, I, f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, **pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;**	Afronta a independência dos poderes e realiza discriminação negativa à uniformização de jurisprudência no âmbito da Justiça do Trabalho (Art. 2º). Autonomia do poder judiciário (fiscalização de competência do CNJ) Art. 103-B §4º I.		
Estabelecimento ou alteração de súmulas	Sem correspondência	Art. 702 [...] § 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas,			

		divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional. § 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.	Segurança jurídica (Art. 5º *caput*) Único regime disposto sobre súmulas é sobre o STF e prevê aprovação de súmulas por 2/3 (bem mais flexível- Art.103-A).		
Justiça gratuita	Art.790 § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.	Art.790 § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.			
Pagamento dos honorários periciais	Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.	Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos **honorários periciais** é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **ainda que beneficiária da justiça gratuita.** § 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. § 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.	Restrição ao instituto constitucional da justiça gratuita. Prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem.	Acesso à justiça. Art. 25, 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969).	

		§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias. § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.	insuficiência de recursos (Art. 5º, LXXIV). Acesso à justiça - Excluir da apreciação do judiciário (Art. 5º, XXXV);		
Honorários de sucumbência	Sem correspondência	Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos **honorários de sucumbência**, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.			

		§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.			
PROCESSO DE CONHECIMENTO					
Ausência do reclamante à audiência inicial	Art. 844. Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência	§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. § 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao **pagamento das custas** calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. § 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. § 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. § 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.	Restrição adicional ao instituto constitucional da justiça gratuita. Acesso à justiça - Excluir da apreciação do judiciário (Art. 5º, XXXV); Prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (Art. 5º, LXXIV).	Acesso à justiça. Art. 25, 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969).	
PROCESSO/ FASE EXECUÇÃO					
Protesto da decisão judicial e inclusão do devedor em órgãos de proteção ao crédito ou no BNDT	Sem correspondência	Art. 878 A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou	Violação a celeridade processual, impondo regimes inclusive menos eficientes que o do processo civil, prevista no art. 5º LXXVIII.		

		no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.			
TERCEIRIZAÇÃO Lei n. 6.019/1974					
Ampliação subjetiva da terceirização; Direitos do terceirizado; Terceirização na atividade-fim	Sem correspondência	Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. § 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior	**POSSIBILIDADE** Fere princípio constitucional da progressividade social dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Art. 7º *Caput*) Esvazia a garantia constitucional da "relação de emprego protegida" (Art. 7, I); Prejudica obtenção FGTS (Art. 7º, III); Inviabiliza férias (Art. 7º XVII); Reduz possibilidade do aviso prévio (Art. 7º XXI); Reduz tempo de contribuição previdenciária (Art. 7º, XXIV); Inviabiliza PLR (Art. 7º XI); Dificulta investimentos em medidas de proteção à saúde e segurança do Trabalhador (Art. 7º, XXII) Esvazia a defesa dos interesses e direitos da categoria profissional-	**POSSIBILIDADE** Isonomia, Art. 7º- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Isonomia. Art. 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) Proteção ao trabalho, condições equitativas, proteção contra o desemprego Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.	**POSSIBILIDADE** **Conv.111** Contra qualquer discriminação.

		a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal.**	expulsa da categoria originária (Art. 8º e 10º) Rebaixa remuneração do trabalhador terceirizado e consequentemente todos os direitos trabalhistas incidentes sobre a remuneração: tais como o décimo terceiro salário (art. 7º VIII); férias (Art. 7º XVII); indenizações rescisórias etc. Aumenta jornada extraordinária, fere o pleno emprego (Art. 170, VIII) Tem sua função social violada ao deixar de gerar emprego direto, com máxima eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Art. 7º a 9º) Exime inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, prevista no art. 24, XIV Inserção e capacitação do jovem Art. 227 Colide com a política de fomento ao desenvolvimento	Artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Proteção à remuneração/salário de forma a permitir uma existência digna. Direito a descanso razoável e Férias. Art. 24 da Declaração de Direitos humanos. Artigo 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966. Lazer e repouso Comprometimento em adotar medidas para	

			científico, de pesquisa e capacitação tecnológicas, prevista no art. 218, §3º e §4º. Não garante o pagamento de salários iguais ao terceirizado e o direto ferindo a isonomia art. 5º *caput*. Viola o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º V) Terceirização de atividades finalísticas em empresas públicas e sociedades de economia Mista viola a regra constitucional do concurso público art. 37. Fere os princípios de valorização do trabalho humano (Art. 170 *caput*) e o pleno emprego (Art. 170 VIII)	rever as políticas/leis que criam discriminações raciais ou perpetuam. Art. 2º, 1 c da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial. Tomar medidas para combater a discriminação contra a mulher. Art. 2º, e, da Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.	