



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
EVERTON DA SILVA SANTOS

**INVERSÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS APÓS A
REFORMA TRABALHISTA**

Tubarão
2021

EVERTON DA SILVA SANTOS

**INVERSÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS APÓS A
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade do Sul de Santa Catarina como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade

Orientador: Prof. Michel Medeiros Nunes Esp.

Tubarão

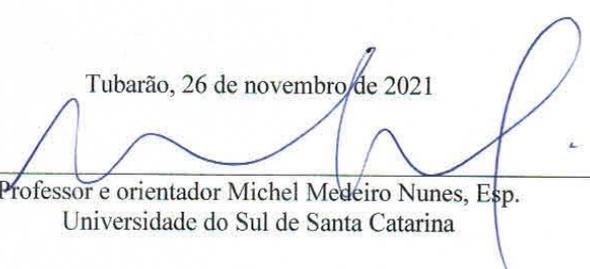
2021

EVERTON DA SILVA SANTOS

**INVERSÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS TRABALHISTAS APÓS
A REFORMA TRABALHISTA**

Esta Monografia foi julgada adequada à
obtenção do título de Bacharel em Direito
e aprovada em sua forma final pelo Curso
de Direito da Universidade do Sul de
Santa Catarina.

Tubarão, 26 de novembro de 2021



Professor e orientador Michel Medeiro Nunes, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Erivelton A de Mendonça Fileti, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Fábio Abul Hiss, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Quero dedicar esta monografia à minha esposa Daniela e a minha filha Sofia cuja o apoio e o amor serviram de motivação e sustentação para a conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus.

Agradeço meu orientador Michel Medeiro Nunes por aceitar conduzir meu trabalho de pesquisa.

À minha esposa Daniela pelo seu amor e paciência e toda compreensão pelos momentos difíceis.

À minha filha Sofia Marina que é minha inspiração e motivação a cada amanhecer.

Os meus pais João Lindolfo e Osmarina, que sempre estiveram ao meu lado com apoio, ensinamentos e proteção.

A o coordenador Mauricio Zanatelli e todos meus colegas, amigos acadêmicos e professores do curso de graduação de direito, representado pelo professor Erivelton Filet e o acadêmico Luciano Martins, ambos nestes momentos tão difíceis que vivemos exemplo de resiliência contagiando a todos com a sua perseverança.

RESUMO

O objetivo geral do trabalho é analisar se a inversão da hierarquia das normas desencadeada pela Reforma Trabalhista afronta princípios Constitucionais. Os objetivos específicos são: Analisar o histórico-cultural das relações de trabalho; Verificar as bases legais protecionistas dos Direitos do Trabalhador; Apurar os aspectos da Reforma Trabalhista e sua real necessidade; Analisar se a Reforma Trabalhista está em desacordo com a Constituição Federal. O método de abordagem foi: qualitativo, pesquisa, nível exploratório, utilizando-se da pesquisa bibliográfica e documental. Dentro os principais resultados e conclusões destacam-se: A) As relações de trabalho e a preocupação com a regulamentação dos direitos trabalhistas ganharam espaço a partir da revolução industrial e da segunda guerra mundial devido a demasiada exploração humana na época que desencadeou o reconhecimento de direitos sociais e humanos. B) O Brasil reconheceu e regularizou os direitos trabalhistas através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal de 1988 investindo na proteção da classe dos trabalhadores que possuem status de parte hipossuficiente desta relação, sendo conferindo a eles uma série de direitos e garantias protetivas não podendo ser negociadas ou rebaixadas aquém do patamar mínimo civilizatório. C) A Reforma Trabalhista (lei 13.467/17) alterou diversos dispositivos da CLT e promoveu a flexibilização das normas trabalhistas investindo na prevalência da autonomia privada e na livre estipulação dando maior poder entre as partes nas suas negociações, tirando do trabalhador a total proteção da intervenção estatal. D) A promulgação da Reforma Trabalhista ainda representa um tema polêmico no país, dividindo opiniões acerca de sua constitucionalidade e de seus benefícios nas relações de trabalho. E) A nova legislação viabiliza a prevalência do negociado sobre o legislado, cria novas modalidades de contrato trabalhistas sem vínculo empregatício, eleva o empregado a um patamar mais próximo ao do empregador o reconhecendo como parte capaz de negociar o seu contrato de trabalho sem a necessidade de um representante que o proteja, estabelecendo igualdade também na esfera processual trazendo para o trabalhador o ônus da prova, a sucumbência recíproca e limitação a gratuidade judiciária. A lei também conta com dispositivos de caráter exemplificativo que causam insegurança jurídica e são contrárias as normas constitucionais. F) Evidenciou-se com a pesquisa, a inversão da hierarquia das normas, bem como, princípios constitucionais foram feridos com a Reforma. G) A Reforma também atualiza questões essenciais para o atual cenário trabalhista e promete conferir maior igualdade entre as relações através do equilíbrio do patamar mínimo civilizatório e incentivo a viabilidade econômica das empresas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Reforma Trabalhista, Inversão da hierarquia das normas.

ABSTRACT

The general objective of the work is to analyze if the inversion of the hierarchy of norms triggered by the Labor Reform violates Constitutional principles. The specific objectives are: To analyze the cultural-historical relationship of work; Check the protectionist legal bases of Workers' Rights; Ascertain the aspects of the Labor Reform and its real need; Analyze whether the Labor Reform is at odds with the Federal Constitution. The approach method was: qualitative, research, exploratory level, using bibliographic and documentary research. Within the main results and conclusions stand out: A) Labor relations and the concern with the regulation of labor rights gained ground after the industrial revolution and the second world war due to too much human exploitation at the time that triggered the recognition of social and human rights. B) Brazil recognized and regularized labor rights through the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution of 1988, investing in the protection of the class of workers who have the status of a low-level part of this relationship, giving them a series of rights and protective guarantees that cannot be negotiated or lowered below the minimum level of civilization. C) The Labor Reform (law 13.467 / 17) changed several provisions of the CLT and promoted the flexibilization of labor rules invested in the prevalence of private autonomy and free stipulation, giving greater power between the parties in their negotiations, taking from the worker the total protection of state intervention. D) The promulgation of Labor Reform is still a controversial issue in the country, dividing opinions about its constitutionality and its benefits in labor relations. E) The new legislation makes it possible for the negotiated to prevail over the legislature, creates new types of employment contracts without an employment relationship, elevates the employee to a level closer to that of the employer, recognizing him as a party capable of negotiating his employment contract without the need of a representative who protects him, establishing equality also in the procedural sphere, bringing to the worker the burden of proof, the reciprocal succumbing and limitation to judicial gratuity. The law also has provisions of an exemplary nature that cause legal uncertainty and are contrary to constitutional rules. F) It became evident with the research, the inversion of the hierarchy of norms, as well as, constitutional principles were hurt with the Reformation. G) The Reform also updates essential issues for the current labor scenario and promises to provide greater equality between relations by balancing the minimum level of civilization and encouraging the economic viability of companies.

Keywords: Labor Law, Labor Reform, Inversion of the hierarchy of norms.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Quadro doutrinário – Natureza jurídica do Direito do Trabalho.....	15
Figura 2 - Quadro Doutrinário – Natureza jurídica do Direito do Trabalho.....	19
Figura 3 – Fontes do Direito do Trabalho.....	25
Figura 4 – Fontes formais do Direito do Trabalho.....	27

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DIREITO DO TRABALHO	13
2.1	HISTÓRICO	13
2.2	CONCEITO	17
2.3	NATUREZA JURÍDICA.....	18
2.4	FUNÇÃO	20
2.5	CARACTERÍSTICAS	21
3	FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	23
3.1	FONTES DO DIREITO EM GERAL	23
3.2	FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	24
3.2.1	Fontes Materiais do direito do Trabalho	25
3.2.2	Fontes Formais do Direito do Trabalho	27
3.3	HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	28
4	DA INVERSÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL	31
4.1	REFORMA TRABALHISTA: CRISE NO MODELO PROTECIONISTA.....	34
4.2	PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	37
4.3	VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS	44
4.3.1	Violação ao princípio da norma mais favorável	44
4.3.2	Violação ao princípio da irrenunciabilidade (e indisponibilidade) dos direitos trabalhistas	45
4.3.3	Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho	45
4.3.4	Violação ao princípio da legalidade	47
4.4	FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	48
5	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

A Reforma trabalhista (Lei 13.467) foi sancionada em 13 de julho de 2017, entretanto, sua chegada não foi nenhuma surpresa. Há muito tempo já se fala na atualização da Convenção das Leis Trabalhistas (CLT), os precedentes judiciais e o próprio legislador demonstravam a intenção de modernizar as relações de trabalho.

De fato, a CLT que entrou em vigor no ano de 1943 estava obsoleta não dando mais conta de amparar estas relações e satisfazer o real interesse das partes. O que se tinha derivava de um código legal protecionista em prol do trabalhador, mas, com a evolução social técnica e econômica, o empregador, a figura do empresário empreendedor vinha sendo prejudicada, desestimulada, então a Reforma intervém primordialmente neste sentido, querendo equilibrar estas relações, todavia, após a análise da reformulação e dos novos dispositivos legais o país se viu dividido entre grupos que são a favor de tais mudanças e grupos contrários, isto porque a classe dos trabalhadores perdeu muito de sua proteção legal entendendo que a legislação no momento trabalha em prol da elite.

A intervenção estatal que ocorria nas relações de trabalho antes da Reforma, conferindo proteção maior aos trabalhadores se mostrava essencial pois estes são hipossuficientes, são a parte mais fraca da relação. (PEÇANHA, 2017)

De outro lado, hoje, é necessário lidar com a globalização, com a competitividade acirrada em todos os setores e a necessidade de diminuição da mão de obra. Foi partindo destas premissas que a Reforma instituiu, mesmo que de forma indireta a intervenção da hierarquia legal onde acordos e normas coletivas e a depender do caso até os acordos feitos no contrato de trabalho individual possuem mais forma que a própria lei, afastando a intervenção dos sindicatos e do estado.

As fraudes aos princípios norteadores do Direito do Trabalho continuarão a ser combatidas, mas caberá ao Poder Judiciário agora limitar sua análise ao exame da presença dos elementos essenciais do negócio jurídico, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei. O texto da novel legislação traz também muitas questões passíveis de questionamentos, inclusive do ponto de vista constitucional, o que por certo irá inspirar, no mínimo, um exercício de hermenêutica que resguarde a primazia da constituição. (PEÇANHA, 2017)

Segundo a autora, o legislador ao tentar resolver problemas cotidianos das relações trabalhistas acabou por criar mais impasses, ferindo alguns princípios constitucionais com base

na intervenção mínima na autonomia de vontade, deixando algumas questões sem resolução que necessitarão do direcionamento do STF. (PEÇANHA, 2017)

O doutrinador Cassar (2018) compartilha do mesmo pensamento, enfatizando que a Reforma trabalhista alterou quase cem artigos da CLT afastando o objetivo de sua existência, privando os trabalhadores que ainda são vulneráveis nesta relação de direitos básicos e fundamentais reconhecidos pela Constituição Federal, invertendo valores e priorizando a estes a norma menos favorável, prevendo ainda a prevalência do negociado sob o legislado, uma afronta, afastando até mesmo as regras do direito civil que eram aplicadas ao direito trabalhista.

Já Paixão (2018) partindo de uma visão mais moderna entende que em nada implica as mudanças mencionadas aos trabalhadores comuns, pois apenas a figura do empregado hipersuficiente (criada pela Reforma) será atingida. Em sua visão, este trabalhador que possui diferencial técnico e econômico, deve sim ser equiparado ao empregador podendo suportar o ônus do contrato de trabalho.

Desse modo, considerando o grau de instrução do empregado, as chances de ser ludibriado são menores, além do mais, se for submetido a um contrato fechado, semelhante ao de adesão, caso contenha cláusulas que lhe prejudiquem poderá alegar vício de consentimento, já que a liberdade de estipulação pressupõe um negócio jurídico válido e sem vício. (PAIXÃO, 2018)

Desta feita, tem-se duas correntes contrárias, uma suplica por cautela nas relações trabalhistas e entende que o trabalhador saiu prejudicado com a Reforma, ainda, que a própria Constituição foi ferida. Outra, entende que a mudança é necessária, que incentiva a liberdade contratual, a flexibilização de normas implica em mais empresas, mais empregos e melhora na economia do país.

É a partir da falta de pacificação sobre um tema tão atual e relevante que se mostra essencial responder à pergunta do problema de pesquisa proposto, verificando se as alterações legislativas trazidas pela Nova CLT afrontam aos princípios constitucionais.

O objetivo geral deste trabalho consiste em Analisar se a inversão da hierarquia das normas desencadeada pela Reforma Trabalhista afronta princípios Constitucionais. Os objetivos específicos são: Analisar o histórico-cultural das relações de trabalho; verificar as bases legais protecionistas dos Direitos do Trabalhador; Apurar os aspectos da Reforma Trabalhistas e sua real necessidade; Analisar se a Reforma Trabalhista está em desacordo com a Constituição Federal.

O problema de pesquisa consiste em avaliar se as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista em 2017 relativas a liberdade contratual dando poder a normas e acordo coletivos de forma supralegal ferem os princípios constitucionais de igualdade e isonomia?

A monografia se divide em 5 capítulos, sendo o primeiro a introdução.

O segundo capítulo analisa as relações de trabalho no tempo, discorrendo acerca da evolução histórica do direito trabalhista, trazendo conceitos de empregado e empregador e os requisitos legais essenciais que compõe esta relação.

O terceiro capítulo trata do contrato de trabalho e suas modalidades, afim de entender como funciona o Direito do Trabalho e abrindo para o capítulo conclusivo desta monografia evidenciando as mudanças legislativas que ocorreram com a Reforma Trabalhista.

O quarto capítulo entrando especificamente no tema abordado analisa a inversão da hierarquia das normas sob a ótica constitucional ocasionada com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, abordando questões como a flexibilização do modelo protecionista que amparava o Direito do Trabalho antes da Reforma, as principais mudanças trazidas pela Legislação Trabalhista, ainda fazer um estudo acerca das possíveis violações principiológicas trazidas pela Reforma.

O último capítulo é a conclusão.

O acadêmico optou pelos métodos quanto à abordagem: qualitativa pesquisa, nível exploratório, utilizando-se da pesquisa bibliográfica e documental.

Visando a modernização das relações de trabalho e a equiparação da figura do empregado e do empregador diante das mudanças socioeconômicas. A Reforma trabalhista que entrou em vigor no ano de 2017 alterou quase cem dispositivos da CLT flexibilizando as normas trabalhistas e dando maior liberdade contratual as partes com base na intervenção mínima do estado e da livre autonomia de vontade.

O trabalhador, parte indispensável na construção de uma sociedade, ainda é parte vulnerável desta relação, e não só por isto, mas também por toda uma cultura secular de exploração desta categoria, a lei se via obrigada a conferir direitos protecionistas.

Ocorre que, a Reforma Trabalhista quebra esta proteção cultural e necessária, deixando o trabalhador desprotegido com as novas regras.

É por esta questão que a presente pesquisa se justifica, pois, uma análise sobre a forma com que estas novas regras estão sendo aplicadas e se estão ferindo princípios constitucionais é extremamente necessária.

2 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é a área das ciências jurídicas que se preocupa em regulamentar as relações de trabalho, traçando princípios e regras que regem o instituto. Em detrimento de sua especialidade, iniciasse a monografia abordando as características essenciais do Direito do Trabalho, delineando-o a partir de evolução histórica, conceitos, natureza jurídica, características e funções.

2.1 HISTÓRICO

Na antiguidade, é possível afirmar que não existia Direito do Trabalho, o trabalho em si, sempre existiu na humanidade, mas, não havia qualquer tipo de acordo ou norma que regulasse estas relações.

Correa (2018) explica em sua obra sobre esta fase inicial do exercício do trabalho, onde o modelo utilizado passa da escravidão para a servidão:

No período da Antiguidade, durante o desenvolvimento das sociedades grega e romana, o trabalho tinha concepção muito diversa da que temos atualmente. A prestação de serviços era encarada de forma depreciativa pelos mais ricos, renegada aos escravos e às camadas mais pobres da população. O trabalho, nesse caso, era encarado como um castigo e não como um valor a ser seguido.

[...] Por sua vez, na Idade Média, que teve duração dos Séculos V ao XV, houve modificação no trabalho desenvolvido. A utilização de escravos é abandonada para o modelo de servidão. Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade. Os servos não eram mercadorias, mas estavam presos à terra e deveriam atender ao senhor feudal. Note-se, portanto, que ainda não havia trabalho livre. (CORREA, 2018)

No final da Idade Média, devido há epidemias e movimento de classes, o modelo de servidão começa a se dissipar, dando lugar a era da Revolução Industrial.

A história das relações de trabalho começou em meados da década de 1860 com a Revolução Industrial. A migração em massa de trabalhadores das áreas rurais para as urbanas levou a um excedente de mão de obra e à acirrada competição entre as fábricas. Em geral, existiam poucas leis para proteger os trabalhadores e os empregadores se concentravam em cortar custos em vez de se preocupar com a proteção dos trabalhadores. (PINTO. 2000).

O trabalho sempre existiu, contudo, de início, as relações de trabalho se apresentavam apenas sob formas primitivas, não eram disciplinadas. A escravidão perdurou durante séculos, nas mais importantes civilizações do mundo, a exemplo de Roma e Atenas. Seguiu-se, então, a servidão, que Olea denomina de “forma atenuada de escravidão”,

na qual o servo presta serviço ao senhor feudal em troca de proteção e do uso da terra. As corporações de ofício representam outra forma primitiva de organização do trabalho, na qual existia uma hierarquia funcional onde os mestres ensinavam o artesanato aos aprendizes. (CAVALCANTI, 2011, p. 87).

O modelo tradicional destas relações emergiu da Segunda Guerra Mundial. A alta demanda por mão de obra deu aos trabalhadores uma vantagem significativa para barganhar por melhores ambientes de trabalho.

As mudanças econômicas transformadoras do capitalismo industrial foram contra a visão do trabalho. O resultado, foi a criação de duas classes distintas, os ricos e os pobres. Começando com os partidos operários da década de 1830, os defensores da igualdade de direitos montaram uma série de esforços visando uma Reforma destas relações que se estenderam ao longo do século XIX. (PINTO, 2000).

A introdução da máquina no processo produtivo teve duas consequências importantes. A primeira delas foi o surgimento do capitalismo selvagem, resultante da produção em larga escala que gerava lucros exorbitantes para os detentores dos meios de produção. A segunda foi a concentração dos trabalhadores nas fábricas, que originou a força coletiva dos trabalhadores. Os trabalhadores, que no início viviam dispersos em núcleos artesanais, agora estavam aglutinados nas fábricas e despertavam uma consciência coletiva em relação à exploração e às péssimas condições de trabalho as quais eram submetidos. Como resposta, passaram a se estruturar como classe e a criar instrumentos de autodefesa, a exemplo da greve. (CAVALCANTI, 2011, p. 87).

O movimento trabalhista surgiu da necessidade de proteger o interesse comum dos trabalhadores. Para o setor industrial, os sindicatos organizados lutaram por melhores salários, horários razoáveis e condições de trabalho mais seguras. O movimento sindical liderou esforços para acabar com o trabalho infantil, oferecer benefícios de saúde e fornecer ajuda a trabalhadores feridos e aposentados.

O movimento operário inicial foi, no entanto, inspirado por mais do que o interesse imediato de trabalho de seus membros do ofício. Ela abrigava uma concepção de sociedade justa, derivada da teoria do valor do trabalho ricardiana e dos ideais republicanos da Revolução Industrial, que fomentava a igualdade social, celebrava o trabalho honesto e contava com uma cidadania virtuosa e independente. (ROMITA, 1999).

Reconheceu-se a necessidade da intervenção do Estado nas relações de emprego, para garantir condições mínimas em favor dos trabalhadores, considerados hipossuficientes perante a lei, que lhes possibilite defesa contra os arbítrios do empregador. Surgiam as leis sociais, de caráter supletivo, no sentido de que “o Estado procura substituir, por meio delas, o indivíduo hipossuficiente, para fazer aquilo que ele próprio, por sua fraqueza econômica, não poderia fazer e que representa a satisfação das necessidades vitais” (FUCK, 2011, p. 24).

A partir desse momento, surgiu o contrato de trabalho, e as definições dos papéis de empregado e empregador. Assim Belmonte (2007, p. 70) os definiu como “sujeitos da relação jurídica ou sujeitos do direito são os entes do mundo jurídico que podem figurar no vínculo como detentores de direitos e responsáveis por obrigações”.

Utiliza-se do quadro esquematizado de Correa (2018) para visualização da evolução social para o Direito do Trabalho:

Figura 1 – Quadro esquemático surgimento do Direito do Trabalho.

SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	
Surgimento do Direito do Trabalho:	
<ul style="list-style-type: none"> - Antiguidade (Grécia e Roma): Sociedades baseadas no trabalho escravo. Não há Direito do Trabalho. 	<p>Obs.: “Locatio conductio operarum”: antecedente do contrato de trabalho. Prestação de serviços em troca de remuneração. Ampla liberdade de negociação e poucas garantias.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Idade Média: Séculos V ao XV 	<p>1ª fase (feudalismo): prestação de serviços pelos servos em troca de proteção oferecida pelo senhor feudal. Não havia liberdade, pois os servos estavam presos à terra.</p> <p>2ª fase (corporações de ofício): Com o surgimento das cidades, surge o trabalho artesanal, que passa a ser controlado por corporações de ofício. Estas eram formadas por mestres, oficiais e aprendizes. Estrutura rígida sem o desenvolvimento de trabalho livre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Revolução Industrial: Extinção das corporações de ofício com a substituição do trabalho artesanal pelas máquinas. Formação do operariado e da exploração dos trabalhadores pelos capitalistas, especialmente de mulheres e crianças (“Questão social”). Resistência da classe operária e de suas organizações na luta por direitos dá origem ao Direito do Trabalho. 	

Fonte: CORREA (2018).

Como em outros países, o desenvolvimento da história do trabalho no Brasil esteve intimamente interligado com os principais conjunturas econômicas e transformações políticas, bem como, a mudanças na composição da classe trabalhadora. Na forma mais geral, processos de industrialização e o aumento numérico do grupo de os trabalhadores industriais foram os pontos principais no início desta história.

O Direito do Trabalho passou a existir somente após a revolução industrial que obrigou a regulamentação das relações trabalhistas.

Além da ação organizada dos trabalhadores em movimentos sindicais, o Direito do Trabalho nasce também da intervenção do Estado nas relações de trabalho, como forma de solucionar os conflitos e pacificar a luta de classes. Ademais, o movimento comunista, que vivia seu apogeu, também contribuiu para a regulamentação das relações de trabalho, pois pregava o coletivismo dos meios de produção. (CAVALCANTI, 2011, p. 87).

No Brasil, o modelo de regulação das relações de trabalho é o intervencionismo estatal que advém de questões culturais. A legislação trabalhista e a força sindical organizada ocorreram durante o período de ditadura militar. (CAVALCANTI, 2011).

O Estado julgava que as relações coletivas de trabalho deviam ser reprimidas, pois eram manifestações da luta de classes, e, temia que as repercussões dessa luta pudessem afetar a sociedade. Além disso, desempenhava o papel de mediador dos antagonismos sociais, ao passo que tutelava os interesses das classes dominantes, e, com esse fim, regulou minuciosamente as condições de trabalho, para tornar desnecessária a ação sindical, e induzir os interessados a buscar no Estado a solução para os seus conflitos. (CAVALCANTI, 2011, p. 87).

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) nasceu da necessidade de regularizar estas relações e foi amparada pela Constituição Federal de 1937, trazendo uma legislação autoritária bem diversa das modificações trazidas pela Constituição Federal de 1988 amparada no protecionismo do trabalhador.

Isto porque o Direito do Trabalho possui como função prevenir e solucionar conflitos entre as partes que compõe esta relação, assim como, como pressupõe os demais ramos do Direito:

Existe o Direito porque o homem procura ordenar a sua coexistência com outros homens pautando-a por meio de determinadas normas por ele dispostas no sentido de evitar um conflito de interesses e realizar um ideal de justiça. O Direito é um instrumento de realização da paz e da ordem social, mas também se destina a cumprir outras finalidades, entre as quais o bem individual e o progresso da humanidade. (NASCIMENTO, 2004, p. 221).

No Brasil, o Direito do Trabalho foi consolidado a partir da participação da sociedade e dos trabalhadores, adotando um modelo centralizado. Atualmente, a tendência do Direito do Trabalho brasileiro segue na flexibilização das normas trabalhistas, tema ímpar para esta monografia, que será abordado com profundidade nos próximos capítulos.

2.2 CONCEITO

Para melhor compreensão do instituto é necessário entender o conceito de Direito do Trabalho, bem como sua natureza jurídica.

Segundo Júnior (2019, p. 3) “O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos. ”

Assim, o Direito do Trabalho possui como objetivo a prevenção e solução de conflitos entre as partes que compõe as relações de trabalho, preservando assim a vida em sociedade. Neste sentido argumenta Nascimento: “Direito do Trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade. ” (NASCIMENTO, 2004, p. 176).

Partindo de uma visão subjetivista, Hueck e Nipperdey definem (1963): “o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores (...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo.”

Já, adotando uma definição objetivista, Donato alega ser o Direito do Trabalho: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”

A importância de trazer estes conceitos inicialmente, se dá justamente porque o Direito do Trabalho só existe para regulamentar as relações de trabalho subordinadas, não dando guarida as relações de trabalho autônomas, “como a prestação de serviços autônomos (desenvolvidas principalmente pelos profissionais liberais, como advogados, médicos, dentistas, engenheiros, dentre outros), relações derivadas do contrato de empreitada, de parceria agropecuária etc.” (JÚNIOR, 2019, p. 4).

Contudo, o autor entende que diversos países têm visto a necessidade de estender a aplicabilidade do Direito do Trabalho para as demais relações de trabalho, visto que, o número de empregados subordinados tem diminuído exponencialmente dando lugar as relações autônomas e a flexibilização das normas trabalhistas, veja-se:

Atualmente, cresce o movimento no sentido de ampliar o raio de atuação do Direito do Trabalho, para abranger as demais relações de trabalho, ou seja, aquelas relações envolvendo algumas espécies de trabalhadores não subordinados. Isso porque, a cada

dia que passa, diminui a quantidade de trabalhadores qualificados como empregados, devido ao fenômeno da globalização e, consequentemente, da flexibilização das normas trabalhistas. (JUNIOR, 2019, p. 4)

Ainda, continua o autor alegando que o Brasil já deu o primeiro passo neste sentido: “Por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou a redação do art. 114 da Carta Magna, alargou-se a competência da Justiça do Trabalho brasileira para processar e julgar todo e qualquer litígio envolvendo a relação de trabalho e não somente aqueles derivados da relação de emprego.” (JÚNIOR, 2019, p. 2019).

O Direito material do Trabalho, abrange a esfera individual e coletiva, a partir disto Delgado (2019) estabelece sua definição de Direito do Trabalho:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2019, p. 50).

Encerra-se o tópico, pontuando a importância de manter de forma clara os conceitos de Direito do Trabalho, visto que, as relações por ele protegidas, são as mais complexas e importantes na sociedade atual.

2.3 NATUREZA JURÍDICA

Com relação a natureza jurídica do Direito do Trabalho ainda existem fortes debates em seu entorno, pois o pertencimento deste ramo do direito ao setor público ou privado é fonte de grandes discussões, assim sua natureza jurídica se dá em Direito Público e Direito Privado.

É importante salientar, contudo, que a natureza jurídica de determinado ramo do Direito varia de acordo com a época e com a organização do poder político adotado por cada Estado. Em que pese o Direito do Trabalho ser formado, em sua maioria, por normas de interesse público, tal característica não implica reconhecer o caráter público do referido ramo do Direito. (JÚNIOR, 2019, p. 7)

Todavia, Nascimento, por sua vez, entende que o Direito do Trabalho possui natureza jurídica de Direito Privado, leia-se:

Se admitirmos a validade metodológica da distinção entre direito público e privado, o direito do trabalho seria ramo do direito privado, porque não vincula cidadão ao Estado; regula interesses imediatos dos particulares; é pluricêntrico, emanando de fontes internacionais, estatais e não estatais; tanto a convenção coletiva do trabalho

como o contrato individual do trabalho não se desvincularam do âmbito do direito privado. (NASCIMENTO, 2004, p. 227).

As relações trabalhistas desempenharam um papel muito importante na história. Embora a filiação sindical esteja diminuindo atualmente, muitas das abordagens contemporâneas às relações de trabalho, segurança física, planejamento de contingência e segurança pessoal são resultado de questões trabalhistas anteriores.

Por fim, cabe a interpretação do jurista, já que tem operadores que entender que o caráter público se dá nas normas que regulam relações entre particular e Estado e outro entendem que o caráter público está nas normas de ordem pública. Contudo, a teoria mais aceita é do Direito Privado, já que como mencionado, o Direito do Trabalho existe para regular as relações de Trabalho entre particulares.

Apesar de sua natureza privada, é um direito regulamentado por lei, isto é, com cláusulas legais mínimas, porém isto não o descaracteriza como de natureza privada. Ora, alguns outros ramos do Direito também têm cláusulas mínimas estipuladas por lei, demonstrando um dirigismo estatal, uma intervenção do Estado nas relações particulares e privadas: direito do consumidor, direito de família, planos médicos, seguros etc. (CASSAR, 2008, p. 11).

Para melhor compreender os debates doutrinários acerca de sua natureza, colacionasse a figura:

Figura 2 - Quadro Doutrinário – Natureza jurídica do Direito do Trabalho.

Quadro Doutrinário – Natureza jurídica do Direito do Trabalho		
Teorias	Doutrinadores	Exemplo
Direito social	Cesarino Júnior	Há no ordenamento jurídico normas que visam estabelecer o equilíbrio social, pela proteção aos economicamente fracos. Assim, a ideia que a expressão “Direito Social” nos evoca é a de um complexo de normas tendentes à proteção dos economicamente débeis (Cesarino Jr).*
Direito misto	Paulo Dourado de Gusmão	O direito é misto quando tutela interesses privado e público, ou, então, quando é constituído por normas e princípios de direito público e de direito privado ou, ainda, de direito nacional e de direito internacional. [...] Norteados pelo interesse social, apesar de se destinar a reger as relações entre patrões e empregados oriundas de contrato de trabalho, o direito do trabalho não pode ser incluído no direito privado, mas sim no direito misto (Paulo Dourado de Gusmão).**
Direito unitário	Evaristo de Moraes Filho, Égon Gottschalk e Arnaldo Sússekind	Embora possuindo instituições e regras de direito público e dispositivos de caráter privado, deveria ser entendido e aplicado de conformidade com a unidade emanada dos princípios doutrinários que o fundamentam e das diretrizes oriundas dos respectivos sistemas legais (Arnaldo Sússekind).***

(*) CESARINO JR., Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980. p 41.
(**) GUSMÃO, Paulo Dourado de. **Introdução ao estudo do direito**. 27 ed. Forense: Rio de Janeiro, 2000. p 193 e p. 196.
(***) SÚSSEKIND, Arnaldo, et all. **Instituições de Direito do Trabalho**. por: Arnaldo Sússekind e João de Lima Teixeira Filho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. P. 126

Fonte: Júnior, 2019, p. 8.

Feitas estas considerações iniciais, passa-se a explicar acerca das funções do Direito Trabalhista.

2.4 FUNÇÃO

O compromisso do Direito Trabalhista, é com os direitos sociais de saúde, dignidade, igualdade, integridade dentro todos os outros direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Neste sentido esclarece Correia (2017, p. 66) que:

Consiste, basicamente, na melhoria das condições de pactuação de força de trabalho na ordem socioeconômica. Note-se que esta função não pode ser vista sob a ótica individualista, devendo ser considerado o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo global de trabalhadores. Além disso, deve-se destacar a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho, do ponto de vista econômico e social. Pode-se citar, ainda, sua função política conservadora, pois o Direito do Trabalho confere legitimidade política e cultural às relações de trabalho. Por fim, há a função civilizatória e democrática, pois se trata de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções do mercado capitalista.

Com relação as funções do Direito do Trabalho, a doutrina destaca a Função Tutelar, Função Conservadora, Função Econômica, Função Social e Função Coordenadora, neste passo, passa-se a análise de cada função de forma individual:

Função Tutelar: A tutela neste caso, refere-se à proteção estatal sob o trabalhador, parte hipossuficiente desta relação. Referida função é exercida por intermédio de leis que o Estado cria, ou, ainda, por poderes atribuídos aos sindicatos, restritivos da economia individual. (MONTEIRO, ATAIDE e ATAIDE, 2020, p. 377).

A função tutelar emergiu a Revolução Industrial, então seu principal objetivo é a proteção do trabalhador, assim, além de proteger direitos e garantias fundamentais do empregado, também assume o papel de fiscalizador de seu cumprimento.

Função Econômica: Segundo Nascimento: "o direito do trabalho visa a realização de valores econômicos, de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído. (NASCIMENTO, 2007, p. 33).

O seu fundamento está nos valores econômicos, que, de fato, são determinantes para manutenção a classe trabalhadora.

Função Social: Ganhando destaque como uma das principais funções do Direito do Trabalho, a função social visa efetivar os valores sociais do trabalho assegurando a dignidade da pessoa humana.

Sobre o assunto, manifesta Cesarino Junior (2018, p. 54): “se destinaria à proteção dos hipossuficientes, abrangendo não só questões do Direito do Trabalho, mas também de Direito coletivo, assistencial e previdenciário. O Direito é social em razão da prevalência do coletivo sob o individual, como apregoado na Revolução Francesa.”

A função social vem contrapor a função econômica, elegendo valores sociais que possuem origem na evolução social do trabalho, assegurando direitos fundamentais para as partes desta relação.

Função Conservadora: Vem derogar a função anterior, colocando os interesses do Estado na exploração da mão de obra, à frente dos direitos sociais. Nesta senda, se posiciona Nascimento (2007, p. 40): “As leis trabalhistas não teriam outra função senão a de aparentar a disciplina da liberdade; na verdade, a de restringir a autonomia privada coletiva e impedir as iniciativas, que, embora legítimas, possam significar de algum modo a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores.”

Função Conservadora: Tal função, visa controlar e equilibrar o capital e o trabalho. “Nesse contexto, a Constituição brasileira de 1988 valoriza a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho, a livre iniciativa (art. 1º, IV), além dos direitos individuais (arts. 6º e 7º) e coletivos (arts. 8º e 9º)”. (MONTEIRO, ATAIDE e ATAIDE, 2020, p. 378)

Por fim, esta função quer equilibrar as relações de emprego, assegurando direitos mínimos ao trabalhador e a livre iniciativa aos empregadores.

2.5 CARACTERÍSTICAS

As características essenciais do Direito do Trabalho compreendem o direito autônomo, direito coletivo e normas cogentes.

Segundo Delgado (2019, p. 71) “A síntese das características do Direito do Trabalho conduz a um conjunto de traços mais notáveis, que podem ser classificados em conformidade com sua origem e evolução histórica, suas funções e atuação na comunidade circundante e, finalmente, sua estrutura jurídica própria.”

Em detrimento de sua evolução histórica, o Direito Trabalhista deriva do segmento das obrigações civis, “Porém dele se apartando e se distanciando de modo pronunciado. É ramo especializado que se construiu a partir de específica relação jurídica de trabalho — o vínculo

de emprego.” (DELGADO, 2019, p. 71). Todavia, conforme explica o presente trabalho, tem cada vez mais, apresentando características de natureza não empregatícia.

O autor ainda informa que, quanto as suas atuações na comunidade, seu segmento jurídico é proeminentemente social, no engando, possui importantes valores econômicos, políticos e culturais. “Em consonância com isso, distingue-se por forte direcionamento interventivo na sociedade, na economia e, principalmente, na vontade das partes contratuais envolvidas nas relações jurídicas que regula.” (DELGADO, 2019, p. 71).

Possui ainda, duas dimensões: individual e coletiva. “A dimensão individual, que gira em torno da regulação do contrato de trabalho, e a dimensão coletiva, que gira em torno das relações e seres coletivos trabalhistas.” (DELGADO, 2019, p. 72).

Com relação a estrutura jurídica:

Finalmente, sua estrutura jurídica evidencia a presença de normas oriundas de três sítios principais, o nacional heterônimo (normas estatais internas), o nacional autônomo (normas coletivas negociadas internas) e o internacional heterônimo (normas oriundas de Tratados e Convenções Internacionais, principalmente da Organização Internacional do Trabalho). (DELGADO, 2019, p. 72).

Assim, é composto principalmente por normas imperativas, contando com forte presença de princípios jurídicos e constitucionais fundamentados na dignidade da pessoa humana e na justiça social.

3 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A pluralidade de fontes que possuem o Direito do Trabalho, é uma de suas características mais significativas, com base nesta premissa, este capítulo abordará as fontes gerais do direito, adentrando especialmente, nas fontes do Direito do Trabalho que está sob o foco da presente pesquisa.

3.1 FONTES DO DIREITO EM GERAL

A fontes do direito possuem suma importância para todo o regramento jurídico, eis que a terminologia “fonte” representa a nascente das águas, analogicamente, as fontes do direito representam as origens da norma, de onde nasce e provém o direito.

Neste sentido esclarece a nobre doutrinadora Diniz (2019): “Fonte jurídica” seria a origem primária do direito, confundindo-se com o problema da gênese do direito. Trata-se da fonte real ou material do direito, ou seja, dos fatores reais que condicionaram o aparecimento da norma jurídica.”

Mesmo não havendo consenso quanto ao conceito de fontes do direito, suas características são uniformes:

Segundo Bezerra Leite (2020, p. 123) “Não há negar, porém, que a expressão “fonte do direito” é metafórica, assim como as águas saem do solo. As regras de direito, em rigor, saem da convivência social e da necessidade natural do homem de um disciplinamento jurídico dessa convivência.”

Diniz ensina que as fontes do direito são consideradas normas superiores e delas são provenientes as normas inferiores: “A fonte jurídica só pode ser o direito, pelo fato de que ele regula a sua própria criação, já que a norma inferior só será válida quando for criada por órgão competente e segundo certo procedimento previsto em norma superior”. (DINIZ, 2019).

As fontes do direito envolvem aspectos fáticos, sociais, costumeiros, teleológicos e políticos. Assim as fontes do direito podem ser classificadas como: leis, costumes, jurisprudência, doutrina, analogia, princípio geral do direito e equidade e ainda se dividem em fontes formais e materiais. Há doutrinadores que ainda classificam as fontes do direito como: fontes em primárias (lei) e secundárias (costume, jurisprudência e doutrina); imediatas e mediatas (no mesmo sentido anterior). (BEZERRA LEITE, 2020, p. 123).

Diniz, contribui com os conceitos de fontes formais:

As fontes formais podem ser estatais e não estatais. As estatais subdividem-se em legislativas (leis, decretos, regulamentos etc.) e jurisprudenciais (sentenças, precedentes judiciais, súmulas etc.). A isso podemos acrescentar as convenções internacionais, pelas quais dois ou mais Estados estabelecem um tratado, daí serem fontes formais estatais convencionais.

As não estatais, por sua vez, abrangem o direito consuetudinário (costume jurídico), o direito científico (doutrina) e as convenções em geral ou negócios jurídicos. (DINIZ, 2019)

Já as fontes materiais, estão ligadas a aspectos socioculturais, geográficos e costumeiros, neste sentido leciona Diniz:

Fontes materiais ou reais são não só fatores sociais, que abrangem os históricos, os religiosos, os naturais (clima, solo, raça, natureza geográfica do território, constituição anatômica e psicológica do homem), os demográficos, os higiênicos, os políticos, os econômicos e os morais (honestidade, decoro, decência, fidelidade, respeito ao próximo), mas também os valores de cada época (ordem, segurança, paz social, justiça), dos quais fluem as normas jurídico-positivas. (DINIZ, 2019).

Bezerra Leite, apresenta concepção diversa, aderindo o acadêmico ao seu posicionamento doutrinário, onde as fontes do direito se dividem em fonte material e formal, subdividindo-se a fonte formal em: diretas, indiretas e de explicação:

As fontes formais são as que instrumentalizam as fontes materiais, conferindo-lhes o caráter de direito positivo. Dividem-se em: • fontes formais diretas (lei – sentido genérico – e costume – praeter legem, contra legem e secundum legem); • fontes formais indiretas (doutrina e jurisprudência); • fontes formais de explicitação (analogia, princípios gerais de direito e equidade). (BEZERRA, LEITE 2020, p. 123).

Parte-se para as fontes do direito do trabalho.

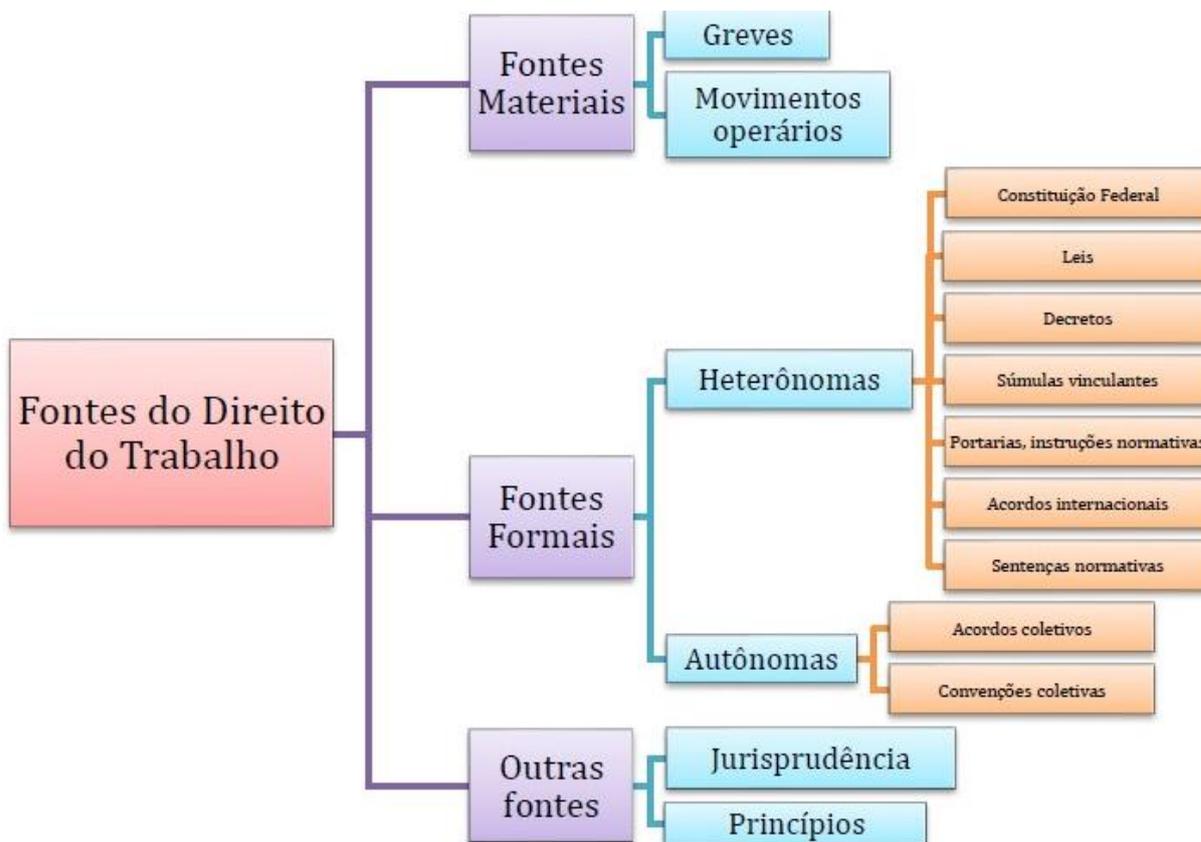
3.2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes do Direito do Trabalho são classificadas em formais e materiais pela doutrina majoritária. As fontes materiais constituem-se dos elementos fáticos, dos casos concretos, que envolvem a necessidade que emana da coletividade, enquanto que as fontes formais são a materialização destas normativas em instrumentos.

Maranhão (1991, p. 152) entende que a fonte material do Direito do Trabalho “é a pressão exercida sobre o Estado capitalista pela ação reivindicadora dos trabalhadores” e a fonte material é: “a Constituição, a lei, o regulamento, a sentença normativa, a convenção coletiva e o costume”.

O mesmo autor esclarece que existe outro ponto de divisão onde, a Constituição, leis, o regulamento e a sentença normativa são fontes heterônomas, e a convenção coletiva e o costume são fontes autônomas.

Figura 3 – Fontes do Direito do Trabalho.



Fonte: Delgado (2019).

Feitas as ponderações genéricas acerca das fontes do Direito do Trabalho, necessário se faz o seu estudo a partir de suas espécies.

3.2.1 Fontes Materiais do direito do Trabalho

É interessante entender que todos os grandes fenômenos sociais que despertaram mudanças na sociedade, constituem-se de fontes materiais. Assim, eventos como a Revolução Francesa, Revolução Industrial e todos os incontáveis outros fenômenos ocorrido, serviram e servem de fontes materiais para o Direito do Trabalho.

A fontes materiais, também denominadas de fontes substancias correspondem aquelas que contribuem para a formação da matéria do direito através do conjunto de fenômenos sociais.

Nas palavras de Santos (2020, p. 2) “São os fatores ou elementos que definem a substância das normas jurídicas e o conteúdo do sistema jurídico”

São elas formadas pelos elementos:

- Materiais (biológicos, psicológicos, fisiológicos);
- Históricos (a produção de certas habitualidades pela conduta humana no tempo);
- Racionais (elaborações da razão humana);
- Ideais (as diversas aspirações do ser humano que são descritas em postulados, valorativos dos seus interesses). (SANTOS, 2020, p. 3)

As fontes formais do Direito do Trabalho encontram-se esculpidas no artigo 8º da CLT:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL, 2017)

Segundo Bezerra Leite:

No que concerne ao direito do trabalho, podemos dizer que as suas fontes materiais são os fatos políticos, econômicos e sociais trabalhistas, como a necessidade de intervenção estatal em favor da parte mais fraca na relação capital × trabalho, ou seja, o trabalhador e a necessidade de instituir um modelo de relações baseadas na promoção da paz, da liberdade, da igualdade, da justiça, da segurança e da solidariedade. (BEZERRA LEITE, 2019, p. 127)

No mesmo sentido entende Daud (2020):

O conceito de fonte material se relaciona a um momento pré-jurídico, onde fatores sociais, econômicos e políticos influenciam na positivação de normas jurídicas. ... o caso, por exemplo, do movimento sindical operário. Em outras palavras, fontes materiais são fatores que influenciam na criação e alteração das normas jurídicas (por isso se relacionam ao momento pré-jurídico). (DAUD, 2020, p. 17)

Em uma país democrático, como é o caso do Brasil, tem-se a máxima de que “o poder emana do povo, e para o povo”, refletindo exatamente nas fontes materiais do direito, assim, todos os eventos políticos, sociais, históricos, econômicos e culturais, toda a necessidade demonstrada através de acontecimentos sociais em relação ao Direito do Trabalho, como a opressão dos trabalhadores, a falta de cumprimento de padrões mínimos, ou, em contrapartida, por exemplo, a dificuldade de manutenção do exercício das atividades pela empresa, que desencadeiam movimentos de impacto, são constantemente observadas e moldam o Direito do

Trabalho, a função das fontes materiais é supralegal, através dos acontecimentos fáticos, das reais necessidades do povo, elas são catalogadas, servindo de fundamento para a criação de normas, flexibilizando, ampliando ou restringido direitos neste campo das ciências sociais, pautadas na necessidade atual daquela sociedade.

3.2.2 Fontes Formais do Direito do Trabalho

Iniciando através de uma breve relação da literatura, acerca do conceito de fontes formais do Direito do Trabalho, Delgado alega: “são fontes formais os meios de revelação e transparência da norma jurídica — os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica.” (DELGADO, 2019, p. 69)

O nobre professor Daud, ensina sobre a exteriorização das fontes materiais que desencadeiam nas fontes formais:

As fontes formais do direito do trabalho se enquadram como tal em vista de sua exteriorização na ordem jurídica, na forma de Constituição, emenda constitucional, lei, decreto, etc. Assim, fontes formais são os mecanismos exteriores e estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica. (DAUD, 2020, p. 17).

Extraí-se da obra doutrinária de Cisneiros (2016) as definições de fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho e de fontes formais autônomas:

Figura 4 – Fontes formais do Direito do Trabalho:

- **Fontes Formais Heterônomas** – Quando a produção das regras jurídicas não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários, mas pela **imposição de um terceiro**, geralmente o Estado (Constituição, leis, medidas provisórias, decretos, sentença normativa, sentença arbitral coletiva, portarias etc.). No caso da sentença arbitral coletiva, a “imposição” vem do árbitro, livremente escolhido pelas partes (art. 114, § 1º, da CF).
- **Fontes Formais Autônomas** – Quando a produção das regras conta com a **imediata participação dos destinatários**, inexistindo a “imposição da regra por um terceiro” (costume, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho).

Fonte: Cisneiros (2016, p. 23).

O renomado doutrinador Delgado disserta sobre as fontes formais autônomas:

“Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas. São, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada (contrato coletivo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). As normas autônomas — caso coletivamente negociadas e construídas — consubstanciam um autodisciplinamento das condições de vida e trabalho pelos próprios interessados, tendendo a traduzir um processo crescente de democratização das relações de poder existentes na sociedade.” (DELGADO, 2019, p. 70).

E reconhece as diferenças entre as autônomas e heterônomas, quando distingue que as autônomas se caracterizam pela participação imediata dos destinatários da norma, como no caso das convenções coletivas, a abertura para participação popular, é Estado e sociedade trabalhando em conjunto na construção do direito, já na fonte heterônoma, não há participação do destinatário:

Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. São, em geral, as normas de direta origem estatal, como a Constituição, as leis, medidas provisórias, decretos e outros diplomas produzidos no âmbito do aparelho do Estado (é também heterônoma a hoje cada vez mais singular fonte justralhista brasileira denominada sentença normativa). (DELGADO, 2019, p. 70)

O litígio abordado no tema deste trabalho, está intimamente ligado com as fontes formais do Direito do Trabalho, visto que, tais normativas elaboradas a partir destas fontes, devem obedecer há uma hierarquia de aplicação, para que direitos fundamentais, essenciais, e a própria dignidade humana não sejam feridos.

3.3 HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A partir do entendimento de que o Direito é uma ciência social, não exata, que precisa se moldar a cada caso concreto e que inúmeras são as regras e princípios que podem se aplicar ao mesmo caso simultaneamente, destaca-se a importância da hierarquia entre elas, para que se utilize das normas de forma contundente e não prejudicial para os seus destinatários.

Segundo HOUAISS (2001) hierarquia é “organização fundada sobre uma ordem de prioridade entre os elementos de um conjunto...”

Independentemente do fator tempo, ante ou depois de instituída a Reforma Trabalhista, a hierarquia das fontes no Direito do Trabalho sempre deve obedecer em primeiro lugar a Constituição de 1988.

Vislumbrando a hierarquia das fontes, antes da Reforma Trabalhista, sabe-se que, a fonte primaria seria sempre a legislação, assim, fontes formais autônomas que decorressem de acordos e convenção coletiva, ou qualquer outro documento que fosse negociado, *inter parts*, estaria abaixo do conteúdo legislativo prevalecendo sempre o disposto em Lei e nestes casos, a Lei assegura a fixação de um patamar mínimo civilizatório, garantindo pelo Estado que o trabalhador não ficasse desamparado.

Neste sentido Bertolin (2008) lembra de como vigorava o Direito de Trabalho antes da Reforma da CLT:

Isso significa que o texto constitucional e a legislação prevêm o mínimo necessário à dignidade da pessoa humana que trabalha por conta alheia, mas que as outras fontes podem ampliar esse rol de direitos. A nossa Consolidação das Leis do Trabalho adotou a regra da aplicação da norma mais favorável em seu artigo 444, que permite às partes estipular livremente condições de trabalho, desde que não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, as convenções coletivas e as decisões das autoridades competentes. Adotou a mesma regra em seu artigo 620, segundo o qual as condições estabelecidas em convenção, *quando mais favoráveis*, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo.

Em linhas gerais, aplicava-se a norma mais favorável ao trabalhador de acordo com a hierarquia das normas, possibilitando negociações apenas que melhorassem as condições para o trabalhador.

Nas palavras de Nascimento, a norma mais benéfica ao trabalhador ultrapassava inclusive as determinações constitucionais:

De um modo geral é possível dizer que, ao contrário do direito comum, em nosso direito, a pirâmide que entre as normas se forma terá como vértice não a Constituição Federal ou a lei federal ou as convenções coletivas de modo imutável. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma vantajosa ao trabalhador, dentre as diferentes em vigor. (NASCIMENTO, 1998, p. 67)

É cediço que o modelo protecionista adotado pelo Direito do Trabalho foi extremamente importante em períodos anteriores, quando existia desenfreada exploração da mão de obra empregatícia, direitos mínimos, fundamentais, igualdade e dignidade eram postas de lado, contudo, a flexibilização desta hierarquia vem sendo discutida há cerca de 15 anos, os burburinhos dos juristas e parte da doutrina já vinham implementando ideais neoliberais.

Bertolin (2008) conta que:

Nossa Constituição de 1988 também não ficou imune a essa tendência, tanto que não se aplica a regra da aplicação da norma mais favorável às situações previstas nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal. Tais dispositivos possibilitam à convenção ou ao acordo coletivo a derrogação, em prejuízo do empregado, das normas constitucionais sobre a irredutibilidade do salário, jornada de trabalho e trabalho prestado em turnos ininterruptos de revezamento.

O Direito do Trabalho, arraigado na busca incessante da igualdade material, observava o empregado aos olhos da hipossuficiência, criando para o Estado uma figura intervencionista. Após o modelo instituído pela Reforma Trabalhista, houve a flexibilização, ou até mesmo a inversão desta hierarquia, o que vem causando conflito e dificuldade de adaptação as suas determinações, o próximo capítulo atentará especificamente ao período pós reforma, suas e suas mudanças, buscando conhecer dos vícios constitucionais e legais e seus benefícios para o Direito do Trabalho.

4 DA INVERSÃO DA HIERARQUIA DAS NORMAS SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL

A hierarquia normativa está ligada ao conceito de Estado Democrático de Direito onde a população por ser destinatária das decisões promovidas pelo poder política possui direito de exercê-lo. Conceitua este poder democrático como Sundfled (2009, p. 54) “a soma e o entrelaçamento de: constitucionalismo, república, participação popular direta, separação de Poderes, legalidade e direitos (individuais e políticos).”

Para que a democracia funcione conforme suas funções estabelecidas, é necessário que as normas infraconstitucionais respeitem a Lei Maior, por tanto, nenhuma legislação infraconstitucional deve prevalecer sobre o que determina a Constituição Federal.

O ordenamento, porém, não é uma soma indiferenciada de normas gerais, mas é uma *Stufenbau*, um edifício em degraus, no qual a ‘norma individual’, a sentença, é aplicação de uma norma superior, a lei, e esta, por sua vez, remete a um nível superior, a constituição. É possível, assim, controlar, através de um adequado órgão jurisdicional, não somente a correspondência da sentença (ou do ato administrativo) a lei, mas também a congruência da lei com a norma constitucional. (COSTA, 2010, p. 84).

A constituição cria leis que provém do interesse coletivo com grande revência política e social, de modo que, qualquer antinomia entre leis superiores e leis infraconstitucionais possuem apenas um caminho a ser seguido: a prevalência do que estabelece a constituição.

É sabido que, em diversas esferas muitas vezes acaba por ocorrer a relativização desta hierarquia, desrespeitando princípios e normas constitucionais, principalmente em sede de decisões judiciais que embasadas no livre convencimento do juiz geram insegurança jurídica por criarem precedentes antagônicos sobre o mesmo tema e em dissonância com os preceitos constitucionais.

No Direito do Trabalho o legislado está previsto nos Tratados Internacionais da OIT em que o Brasil ratificou e nos artigos 7º ao 11º da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes

periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

~~XII - salário-família para os seus dependentes;~~

(Revogado)

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~

(Revogado)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~

(Revogado)

a)

~~cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~

(Revogado)

b)

~~até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;~~

(Revogado)

XXIX - 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; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

~~XXXIII~~

(Revogado)

proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz ;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

~~Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

(Revogado)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Já o negociado é feito por meio dos acordos coletivos de trabalho ou convenções coletivas de trabalho.

Dessa forma, o direito coletivo trabalhista é responsável por regular as relações inerentes à autonomia privada coletiva, ou seja, versa sobre as relações firmadas entre organizações coletivas de empregados e empregadores, ou entre as organizações dos trabalhadores e as próprias empresas, por meio de acordos ou convenções coletivas, e que surgem da dinâmica da representação sindical e atuação coletiva inerente à classe dos trabalhadores. (SILVEIRA, 2018, p. 57)

Nestas situações, o empregado por ser parte hipossuficiente da relação, tem direito de se fazer representar por representante do sindicato afim de equalizar a relação e resguardar os direitos trabalhistas. “Ocorre que, a autonomia concedida ao direito coletivo do trabalho na criação de normas não significa irrestrita sobreposição de ordem jurídica inferior a normas hierarquicamente superiores, muito menos, soberania das convenções perante o Estado.” (SILVEIRA, 2018, p. 57).

O legislador havia determinado limites sobre o conteúdo destas negociações para proteger o trabalhador e também viabilizar o respeito a hierarquia das normas.

Este capítulo, vem tratar de um tema específico, sobre a inversão da hierarquia das normas geradas pela promulgação da Reforma Trabalhista, onde muitos direitos dos trabalhadores foram suprimidos inobservando garantias já previstas constitucionalmente.

4.1 REFORMA TRABALHISTA: CRISE NO MODELO PROTECIONISTA

A Lei 13.467 de 2017 conhecida como Reforma Trabalhista, foi discutida durante 3 meses e alterou uma variedade de dispositivos da CLT. Estas alterações modificaram as bases do direito trabalhista e desencadeou uma série de críticas a nova legislação, que apesar dito, recebeu apoio da classe empresária.

Durante o processo de aprovação da Lei 13.476/17, enquanto ainda era PLC 38/2017 que tramitava pelo Senado Federal, após ter sido aprovada na Câmara dos Deputados

como PL6.787/2016, a Associação passou a realizar diversas manifestações de descontentamento com seu texto, alegando a existência de inúmeras inconstitucionalidades, tanto formais quanto materiais, bem como afirmando que o texto representava uma injustiça ao principal responsável pela existência de tal legislação, o trabalhador. (SILVEIRA, 2018, p. 29).

O autor partilha do entendimento de que a Reforma precisou ser aprovada às pressas por conta do contexto político e econômico que o Brasil vivia na época, por esta razão foi pouco debatido.

“A crise econômica foi intensificada pela crise política, que se iniciou durante a campanha eleitoral de reeleição da candidata Dilma Rousseff. Nesse período ganhava espaço nos noticiários a Operação Lava Jato, a qual trazia à tona um enorme esquema de corrupção que atingia, entre outras classes, a classe política de maneira bastante acintosa. (SILVEIRA, 2018, P. 25).”

O sucessor de Dilma, ex presidente Michel Temer, se viu em uma posição arriscada ao ser citado nas delações da operação Lava Jato e a partir deste cenário caótico encontrou como alternativa criar mecanismos para alavancar a economia lançar propostas sobre a Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência. O projeto Reforma Trabalhista trazia uma gama de vantagens aos empresários o que facilitou a sua implementação e direcionou o apoio do grupo a Temer. (SILVEIRA, 2018).

O presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) em audiência pública na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal sobre o Projeto Lei 38/2017 declarou que o projeto que alguns meses depois deu origem a Reforma Trabalhista era inconstitucional. (SILVEIRA, 2018).

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) em conjunto com a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) em nota técnica declararam que a Reforma Trabalhista:

Fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e/ou sonogados. (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho et. al, 2017, p. 1)

Em nota técnica, entenderam que a Reforma oferece baixa qualidade de vida para os trabalhadores quando da regulação de contratos como o intermitente, terceirização, o contrato

a tempo parcial e até mesmo o tele trabalho, que todos representam relações prejudiciais a classe e retiram direitos inerentes aos empregados. Outro fator mencionado consiste na prevalência do negociado sobre o legislado que além de prejudicar o trabalhador é contrário ao artigo 7º da Carta Maior. (SILVEIRA, 2018).

Um abalo sísmico sobre os alicerces do Direito do Trabalho, um atentado contra os mandamentos nucleares do sistema jurídico trabalhista, destacando-se que a violação aos princípios é extremamente mais grave do que a transgressão a uma norma específica, notadamente quando constitucionalmente positivados. (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho et. al, 2017, p. 19)

Todavia, existe uma corrente que defende estes ideais, vendo como a flexibilização foi benéfica para o Direito do Trabalho inclusive tais modalidades contratuais:

A Reforma trouxe a desejada flexibilização, principalmente no que diz respeito ao contrato de trabalho e a criação de novas figuras, como o contrato intermitente. O autor ressalta o papel econômico da nova CLT, acreditando que as novas normas trabalhistas tornam a relação de trabalho mais simples e eficaz, contribuindo para a retomada econômica do brasileiro. [...] O novo tipo de contrato, chamado de intermitente, assim como a terceirização irrestrita, tanto das atividades meio, quanto das atividades fim e a segurança para contratar nesse novo modelo de trabalho temporário. Ele também destaca que, em sua opinião, não há supressão de direitos, mas sim liberdade de negociação. (CHRISTOFOLETTI, FONTANETTI, 2019).

Partindo para a parte processual, a Reforma também se mostra negativa para a classe trabalhadora, dificultando o acesso à justiça quando cria a figura da sucumbência recíproca, pagamento de honorários periciais e dificulta a concessão do benefício da gratuidade judiciária, todas estas situações afastam o trabalhador de buscar por seus direitos.

O Comitê de peritos da OIT no ano de 2018 ao tratar da Reforma Trabalhista, entendeu que diversos dispositivos ferem a constitucionalidade e desrespeitam os direitos do trabalhador. Um dos primeiros assuntos abordados que tem se demonstrado em maior destaque, estando inclusive intimamente ligado ao objeto desta monografia é a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado.

O comitê entendeu que além de ferir a Carta Maior fere também Convenções n. 98 (Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva), n. 154 (Incentivo à Negociação Coletiva) e 151 (Relações de Trabalho na Administração Pública). Assim os artigos 611-A e 611-B violam uma série de normas superiores e estão em dissonância com o real objetivo das negociações e acordos coletivos, que seriam apenas para conceder melhorias aos trabalhadores. (SILVEIRA, 2018).

O Comitê observa com preocupação que o novo artigo 611-A da CLT estabelece como princípio geral que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação, permitindo a possibilidade de que através das negociações, não sejam dados efeitos as provisões protetivas da legislação, tendo como único limite, os direitos constitucionais previstos no artigo 611-B da CLT. O Comitê lembra mais uma vez que o objetivo geral das Convenções n. 98, n. 154 e a Convenção das Relações Laborais de 1978 (n. 151), é promover a negociação coletiva com o objetivo de acordar termos e condições, para o trabalhador, mais favoráveis do que aqueles já estabelecidos em lei (Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 60, tradução livre)

Outro tema que gerou insatisfação do comitê da OIT foi a redação do artigo 444 da CLT que criou a figura do trabalhador hipersuficiente, sendo aquele que possui curso superior e conta com os rendimentos mensais igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Ao trabalhador hipersuficiente é dado o poder de firmar qualquer tipo de acordo individual com o empregador distorcendo a figura do empregado hipossuficiente nas relações trabalhistas. (SILVEIRA, 2018).

Vale salientar ainda, os comentários feitos pela procuradora do trabalho, Cirlene Luiz Zimmermann, ao relatório do Comitê. Ela afirma que, além dos pontos levantados pelo Comitê, a Reforma Trabalhista desrespeita o artigo 7º da Convenção n. 154 que estabelece, que as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores. (SILVEIRA, 2018).

O próximo tópico visa esclarecer com maior profundidade sobre a prevalência das negociações sobre a lei, buscando entender se há fundamento para o posicionamento dos órgãos aqui citados que se opõe aos novos elementos trazidos pela Reforma.

4.2 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A constituição Federal de 1988 já previa antes mesmo da Reforma Trabalhista, a possibilidade de prevalência das negociações nas relações de trabalho sobre a legislação. Assim, o artigo 7º inciso XXVI com o seu rol taxativo reconhece a validade dos acordos e convenções coletivas.

Nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro concede, por meio da sua Lei Maior, o status de fonte normativa às negociações coletivas desde que respeitem a regra fundamental do caput do artigo 7º da Constituição Federal, o qual preconiza que os acordos ou convenções coletivas devem trazer melhoria à condição social dos obreiros. Essa foi a forma encontrada pelo legislador constituinte para limitar a

extensão do dispositivo, resguardando e garantindo um patamar de direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais. (SILVEIRA, 2018).

Em 1916 o país se tornou signatário da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (1969), popularmente conhecida como “Pacto de San José da Costa Rica”:

Artigo 26 – Desenvolvimento progressivo Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, Reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (BRASIL, 1969)

Observa-se então, que existe nesse momento um limite a autonomia negocial, de modo que somente deve prevalecer o que estiver de acordo com as normas constitucionais com fulcro no princípio da proteção e da irrenunciabilidade. (CALCINI, 2017).

Em verdade, o que se esperava é que tais negociações dispusessem de normas ainda mais favoráveis para os trabalhadores e não a relativização dos direitos indisponíveis. Existe, pois, uma classificação em direitos indisponíveis que são absolutos e representam o patamar mínimo civilizatório onde jamais poderiam ser negociados.

No encontro a este entendimento vai a decisão do Tribunal Superior do Trabalho através do voto do Ministro Maurício Godinho Delgado no Recurso de Revista n. 11771120135080126, em abril de 2015, declarou:

Amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. (DELGADO, 2015, p. 6)

O entendimento dos tribunais superiores é de manter o patamar mínimo civilizatório, permitindo a negociação apenas de direitos disponíveis dentro dos limites constitucionais, assim, mesmo que em negociação ou acordo coletivo alguns direitos dos empregados fossem suprimidos, melhores condições poderiam ser alcançados a partir destas atitudes. (SILVEIRA, 2018).

O cenário do Direito do Trabalho mudou após a Reforma Trabalhista, e questões como limites da autonomia negocial passaram a serem rediscutidas.

Atualmente os artigos 611-A e 611-B dispõe sobre a prevalência das negociações sobre as normas expressas:

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. (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL, 2017).

Um fator predominante na leitura deste novo dispositivo legal está na expressão “entre outros” que compõe o caput do artigo, demonstrando que este rol não é taxativo, cabendo diversas interpretações e mais, possibilitando outras questões além das ali expostas onde caberia a prevalência das negociações. Com isto, boa parte da doutrina entende que só seria possível a aplicação deste dispositivo juntamente com o artigo 611-B.

Sobre o tema colacionasse o pensamento de Cassar (2017, p. 76), “a norma não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”, o que realmente realizou foi a

transformação da “maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis.”

Todavia, o que se entende é que o artigo 611-A autoriza a supressão de direitos dos trabalhadores para além das matérias ali elencadas. Um exemplo bem claro desta situação é encontrado no inciso XIII, que permite a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, dispensando licença do Ministério do Trabalho. Ocorre que, “a insalubridade e seus graus são direitos relacionados à medicina e segurança do trabalho e, por isso, defeso à negociação coletiva.” (CASSAR, 2017)

A Norma Regulamentadora 15, que trata sobre atividades e operações insalubres, determina no seu item 15.4.1.1 que:

Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2015)

É imprescindível que todas as situações que envolvam insalubridade precisam passar pela avaliação de um especialista em saúde e segurança do trabalho, neste mesmo viés se manifesta Cassar: “o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo” (CASSAR, 2017), Há exposição a estes fatores por mais tempo, sem a avaliação destes especialistas prejudica diretamente a saúde d trabalhador que está em constante exposição a estes agentes. Esta é uma das matérias que não deveriam permitir a flexibilização das normas, pois vai em desacordo com os preceitos constitucionais, bem como, não garante o patamar mínimo civilizatório.

Outra questão que merece destaque está no artigo 8º §3º, quando trata da profundidade que a Justiça do Trabalho poderá analisar as negociações:

Art. 8º [...]: §3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 1943)

O referido artigo deixa divergências, pois se está diante de uma análise incerta que gera para além de outras questões insegurança jurídica. Não se sabe qual seria a profundidade da intervenção da Justiça do Trabalho nestas negociações, se deveria ocorrer apenas um saneamento prévio para verificações dos elementos essenciais para sua validade ou se a justiça

do trabalho é competente para adentrar no mérito do conteúdo das negociações. (SILVEIRA, 2018).

Silveira (2018) explica com relação a tal flexibilização aqui discutida, o TST já se posicionou não concordando com negociações coletivas que sejam de atos de mera renúncia do empregado, necessitando de uma contraprestação justa por parte do empregador, havendo por tanto, concessões recíprocas. Mas, conclui que na prática, os posicionamentos dos tribunais superiores não se aplicam:

Ocorre que o parágrafo segundo do referido artigo, estabelece não ser necessária a indicação de contrapartidas explícitas nos referidos instrumentos coletivos, visto tal ausência não caracterizar um vício do negócio jurídico. Em outras palavras, passa-se a permitir negociações coletivas que tenham como objeto, unicamente, a restrição de direitos dos trabalhadores, sem contrapartidas por parte do empregador. Dessa maneira, o dispositivo vai de encontro ao princípio da proteção, que visa amparar o obreiro hipossuficiente, bem como viola os limites da autonomia privada coletiva, que aceita apenas a flexibilização de direitos relativamente indisponíveis, desde que, a contraprestação por parte do empregador renda ao trabalhador condição mais favorável. (SILVEIRA, 2018).

Há na verdade uma limitação da matéria no que é realmente assegurado em termos de contraprestação. “Vale observar que, de acordo com o novel §3º do art. 611-A, haverá uma contrapartida obrigatória, que é a proteção contra a dispensa imotivada durante o prazo de vigência do referido instrumento coletivo quando for prevista a redução de jornada ou salário.” (LOURO, 2017)

Estes limites têm se aplicado apenas nos casos de redução de jornada de trabalho ou redução do salário do trabalhador, onde havendo negociação coletiva, nestes casos, haverá proteção a dispensa sem justa causa durante a vigência do acordo.

Ainda com relação a possíveis limitações legislativas acerca da flexibilização e sobreposição do negociado sobre o legislado, aparentemente ao artigo 611-B é taxativo e muito semelhante ao que já expressa a constituição no seu artigo 7º:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
IV – salário mínimo;
V – valor nominal do décimo terceiro salário;
VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;
 X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
 XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
 XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
 XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
 XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
 XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX – aposentadoria;
 XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. 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. (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL, 2017);

O artigo supra traz restrições importante quanto as matérias que não podem ser objeto destas negociações no sentido de suprimir os direitos do empregado, a observação deste conteúdo é indispensável a validade dos instrumentos.

Contudo, existe uma grande corrente doutrinária que o artigo 611-B não confere a segurança que tenta passar pois tratando de questões restritivas deixa de elencar matérias básicas essenciais, não devendo por tanto, ter o seu rol considerado como taxativo. “Claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, direitos da personalidade e liberdades garantidas pela Constituição. ”. (CASSAR, 2017, p. 82).

A partir do momento que este rol estipula condutas de restrição quanto as matérias passíveis de negociação coletiva, torna-se imperioso analisar com cautela a interpretação deste dispositivo, com efeitos de o trabalhador acabar ainda mais prejudicado nesta relação, tomando por certo que o artigo deve ser considerado exemplificativo, cabendo diversas outras matérias que precisam do caráter protecionista do Direito do Trabalho.

Silveira (2018) ainda menciona um assunto importante a ser abordado com relação ao mesmo artigo: “Nele pretende-se desvincular a duração da jornada de trabalho e seus intervalos das medidas de saúde e segurança do trabalho, com o objetivo de autorizar suas flexibilizações em negociações coletivas.” (SILVEIRA, 2018).

O parágrafo único viola o direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CF/88, art. 7º, XXII), tendo em vista a “influência que a jornada de trabalho e os intervalos exercem sobre o tempo de exposição do trabalhador aos riscos inerentes ao ambiente de trabalho” (Ministério Público do Trabalho, 2017h, p.17)

Além disso, viola o acordo ratificado pelo Brasil na Convenção 155 da OIT, que trata de saúde e segurança do trabalhador O artigo 5º da referida Convenção estipula que:

A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho: [...] b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;” (Organização Internacional do Trabalho, 1982).

Assim como questões se insalubridade e saúde do trabalhador, a jornada de trabalho e seus limites são parte do patamar mínimo civilizatório, por tanto, inegociáveis, conseqüentemente a sua negociação torna-se inconstitucional “a tentativa de retirar seu caráter de norma ligada à saúde e higiene do trabalho. Logo, aceitar que tal direito seja reduzido ou suprimido significa uma profunda afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. ”. (SILVEIRA, 2018).

Normas relativas a estes temas não admitem possibilidade de flexibilização e contrariam o entendimento do TST e STF, que já se manifestaram sobre tais limitações.

A conclusão que se chega a partir deste cenário é que a intenção do legislador com a criação dos artigos 611-A e 611-B é realmente viabilizar a flexibilização da prevalência das negociações sobre as normas de forma pejorativa para o trabalho. Neste sentido extrai-se da nota técnica da secretaria de relações institucionais do Ministério Público Do Trabalho “é

viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em toda e qualquer situação, inclusive para minorar ou extinguir direitos, com exceção dos temas previstos nos incisos do artigo 611-B” (BRASIL, 2017, g, p. 9), isto posto, percebe-se que se a intenção fosse outra, desnecessária seria a criação de tais dispositivos, visto que já tratada na Constituição Federal de maneira adequada.

4.3 VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS

Conforme demonstrado no tópico anterior, existe uma corrente forte dentre doutrinadores, juristas e órgãos que entendem pela inconstitucionalidade de temas trazidos pela Reforma Trabalhista, em especial os artigos 611-A e 611-B merecem destaque nesta monografia pois implementam uma certa relativização, ou melhor, flexibilização da hierarquia das normas.

Partindo deste pressuposto, os dispositivos supra afrontam a constituição e seus princípios, dentre os quais o presente estudo elencará 4 que considera terem sido os que merecem maior importância.

4.3.1 Violação ao princípio da norma mais favorável

Com base na hierarquia das normas, este princípio institui que ao trabalhador deve se aplicar a norma mais favorável, fazendo valer outro princípio, o princípio da proteção do trabalhador.

Este princípio ainda implica no artigo 7º da Constituição Federal onde um patamar mínimo civilizatório, já instituído, deve ser respeitado em qualquer situação fática, legislação ou negociação coletiva.

Os artigos 611-A e 611-B permitem a supressão de direitos do trabalhador o que viola o princípio da norma mais favorável.

No caso em análise, a violação ocorreu no primeiro momento. Na elaboração dos referidos dispositivos, o legislador ignorou as premissas basilares do direito pátrio, e criou uma norma que fere princípios e regras constitucionais. Com relação aos outros dois momentos, aplicação e interpretação da norma, será necessário aguardar a utilização, ou não, dos referidos dispositivos por parte dos magistrados, para analisar o que irão privilegiar. (SILVEIRA, 2018, p. 72).

Deste modo, o que tem ocorrido é que quanto o princípio estipula a adoção da norma mais favorável em favor do empregador, os artigos inseridos pela Reforma incentivam a prevalência do negociado sobre o legislado fazendo com que as negociações prevaleçam sobre normas hierarquicamente superiores desencadeando uma inversão do princípio.

4.3.2 Violação ao princípio da irrenunciabilidade (e indisponibilidade) dos direitos trabalhistas

O artigo 9º da CLT estipula sobre a irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Agindo dessa forma, o legislador tornou os direitos básicos trabalhistas indisponíveis até mesmo para o trabalhador, visando protegê-lo. Explica-se, em uma negociação com o empregador, sabendo que existe um exército de desempregados desejando o pleno emprego, sem o presente artigo, permitir-se-ia um leilão de renúncias de direitos para ver quem ficaria com a vaga, de modo a prejudicar única e exclusivamente o obreiro. (SILVEIRA, 2018, p. 73)

O princípio juntamente com o artigo 9º da CLT visa resguardar os direitos dos trabalhadores, e impedir que na necessidade de ser empregado, este, se exponha a situações degradantes e desproporcionais abrindo mão de direitos básicos, não permitindo assim a sua flexibilização.

Novamente, a presença dos artigos 611-A e 661-B fazem cair por terra todo o aparato principiológico constitucional construído a longo destas décadas.

Ainda que diversos direitos trabalhistas ganhem caráter rígido, impedindo que o trabalhador, de forma individual, disponha deles, os artigos ora estudados permitem que por meio de negociações coletivas, seus sindicatos renunciem esses direitos em seus nomes. De modo que, penalizam de morte o princípio da indisponibilidade, bem como, a proteção conferida pela CLT ao trabalhador. (SILVEIRA, 2018, p. 74).

Com isto, o patamar mínimo civilizatório deixa de ser respeitado, permitindo a flexibilização das normas e a negociação de direitos indisponíveis.

4.3.3 Violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho

Inicialmente, importa relatar que a dignidade da pessoa humana foi conquistada há menos de um século, apenas em 1948 a partir da Declaração Universal firmada pela ONU

(Organização das Nações Unidas) é que limites começaram a ser impostos ao Estado. Antes disto, o cenário era de caos devido as arbitrariedades cometidas pelo sistema autoritário, assim, somente após a ratificação da Declaração supra é que a população passou a desfrutar de uma vida sob a perspectiva de dignidade da pessoa humana. (GOMES, 2010, p. 181).

Mesmo que a iniciativa de limitar o poder estatal tenha sido positiva, os direitos dos indivíduos continuavam sendo feridos, tanto pelo Estado, lembrando que, agora em menor proporção, mas também pelos particulares, nascendo a necessidade da aplicação dos Direitos Fundamentais entre as relações pessoais.

Os direitos fundamentais no Brasil foram legitimados pela Constituição Federal de 1988 e materialmente instituem a todo o cidadão que nasça com vida a aquisição de direitos considerados fundamentais, nesse rol entram direitos à existência, sociais e políticos, direito ao trabalho, cabendo ao estado promover tais direitos aos indivíduos. (GOMES, 2010, p. 182).

A existência do homem pressupõe a necessidade de respeito e igualdade, ondem o indivíduo encontra seu fim e si mesmo não podendo ser tratado como meio, tendo a sua vida valor inestimável.

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valorização a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional. (PIOVEZAN, 2013, p. 403).

A função do ordenamento jurídico é assegurar uma vida digna aos seres humanos, esta premissa vem sendo inserida na sociedade há muito tempo, de modo que, qualquer situação que desrespeite o que se entende por dignidade humana é imediatamente reprovada pela coletividade. “A dignidade da pessoa humana é a razão de ser do direito e fundamento da ordem política e paz social. Todo direito é constituído para servir ao homem (...). A dignidade situa o ser humano no epicentro de todo o ordenamento jurídico. (FLÓREZ VALDÉS, ROSENVALD, 2005. p. 08).

Benda (1996, p. 124-127) conceitua dignidade da pessoa humana “como parâmetro valorativo (...), o condão de impedir a degradação do homem, em decorrência de sua conversão em mero objeto de ação estatal. Mas não é só. Igualmente, esgrime a afirmativa, de aceitação geral, de competir ao Estado a procura em propiciar ao indivíduo a garantia de sua existência material mínima”

Assim, todo o ordenamento jurídico tem seus pilares construídos sob esta vertente de dignidade, coibindo que as pessoas se coloquem em situações prejudiciais e degradantes, limitando inclusive a autonomia de vontades, visto que a dignidade da pessoa humana é irrenunciável. Mesmo que a dignidade da pessoa humana não esteja expressa em determinado dispositivo legal, ainda assim, se faz presente, pois dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais não se separam em nenhum momento.

Dentro da seara trabalhista, tal princípio se consubstancia no princípio da proteção ao trabalhador, que por ser parte hipossuficiente, deve gozar de uma maior proteção do Estado, em face do outro polo da relação de trabalho - o empregador - impedindo que esse, se utilize dos meios de coerção e de poder que detêm para infringir os direitos e garantias mínimos dos trabalhadores. Nesse contexto, estão os artigos 611-A e 611-B que buscam dar nova regulamentação e abrangência à prevalência do negociado sobre o legislado. Nesse intuito, porém, o legislador ultrapassou algumas barreiras, protegidas por princípios constitucionais, entre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana. (SILVEIRA, 2018, p. 74)

Um dos exemplos de desrespeito a dignidade do trabalhador trazidos pelo autor é a permissão da negociação entre empregador e do órgão sindical sobre insalubridade sem a anuência de um especialista. (SILVEIRA, 2018).

Fala-se aqui em questões sérias, ligadas a saúde, higiene e segurança do trabalhador, direitos básicos e fundamentais que devem ser preservados a todo o custo, não podendo ser utilizados como moeda de troca em negociações. Não se pode permitir que o mercado estipule como serão tratados os direitos fundamentais, pelo contrário, esses devem estipular até onde o mercado poder ir com relação a normas protetivas do obreiro. (SILVEIRA, 2018, p. 75)

A flexibilização nesse sentido, se mostra prejudicial a parte mais frágil desta relação, o empregador, além de validarem o desrespeito às normas constitucionais.

4.3.4 Violação ao princípio da legalidade

A negociação coletiva cria lei entre as partes, tal premissa é uma realidade na esfera trabalhista há várias décadas. Entretanto, como já frisado neste trabalho, esses acordos deveriam respeitar a hierarquia das normas, não podendo dispor livremente sobre qualquer assunto ou condição.

Os novos marcos da Reforma visam equiparar as negociações para um nível além do Direito do Trabalho, implementando as negociações como em esferas privadas que se tem o direito civil.

A situação normativo-hierárquica privilegiada da lei como fonte única do direito e da justiça, fruto do pensamento racional-iluminista, não pôde resistir ao advento das leis constitucionais contemporâneas como normas superiores repletas de princípios e valores condicionantes de toda a produção e interpretação / aplicação da lei. Rebaixada de sua proeminência normativa inicial, a lei passou a ter com a Constituição uma relação de subordinação (formal e material), submetida à possibilidade constante de ter sua validade contestada, e de ser, portanto, anulada, perante um Tribunal ou órgão judicial especificamente encarregado da fiscalização de sua adequação aos princípios constitucionais que lhe são superiores. (MENDONÇA, 2017).

A constituição e seus princípios são a base de todo o ordenamento jurídico, normas infraconstitucionais ou qualquer acordo firmado *inter partis*, mesmo que eivado de voluntariedade dos seus participantes não pode ir em desacordo dos preceitos constitucionais.

Todas estas situações unidas, do jeito que estão sendo postas violam o princípio da legalidade, assim como todos os outros aqui expostos.

4.4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Segundo Cavalcanti (2011) o Direito do Trabalho no Brasil sempre se escondeu atrás de uma falsa política protecionista, mesmo com diversos direitos amplificados pela Carta Maior, as relações de trabalho conservaram traços de um regime antidemocrático, de uma política social autoritária vestida de protecionista através da concessão de benefícios aos trabalhadores.

O trabalhador brasileiro, mesmo após a promulgação da Carta de 1988, em pleno Estado Democrático de Direito, ainda se encontra em situação de minoridade social, é protegido pelo Direito do Trabalho, que sufoca suas manifestações reivindicatórias. O Estado Democrático de Direito, apregoado na Carta Magna vigente, requer a prática da democracia, afastando de uma vez a influência dos regimes autoritaristas e corporativistas, bem como a mentalidade paternalista e protecionista, das relações de trabalho. (CAVALCANTI, 2011, p. 89).

Segundo Paiva (2000), este paternalismo do Direito do Trabalho é o responsável pela rigidez do mercado de trabalho e pelo desemprego. O mercado de trabalho tem se apresentado instável, com a migração cada vez maior para mercado informal e com uma economia fragilizada. Estas situações desencadearam uma necessidade de flexibilização das normas trabalhistas.

Martins (2000) perfilhando do entendimento a favor da flexibilização entende que a concessão de maior liberdade na autonomia privada proporcionaria direitos básicos ao

trabalhador em obediência ao patamar mínimo civilizatório e também a sobrevivência das empresas.

“Através da flexibilização, o ajuste das condições de trabalho teria que acontecer mediante instrumentos de autoregulação, com o ajuste dos próprios interessados. Ou seja, apregoa-se a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, a primazia do negociado sobre o legislado.” (CAVALCANTI, 2011).

Para Martins (2000) as partes devem dispor da livre autonomia para decidir, visto que, ninguém conhece melhor a própria realidade do que as partes envolvidas, podendo decidir sobre o que lhes é, ou não, interessante.

Cavalcanti (2011) entendia que o Direito do Trabalho necessitava de uma nova roupagem e que a flexibilização era algo positivo, conferindo mais voz as relações de trabalho e as partes envolvidas que poderiam optar melhor por condições dentro da sua realidade, todavia, já se atentava que alguns limites deveriam ser positivados pelo legislador visando que a flexibilização não atingisse níveis que extrapolassem direitos fundamentais previstos na constituição, o que geraria a supressão de direitos dos trabalhadores por ser a parte mais vulnerável da relação.

A regulamentação das relações de trabalho, que durante muito tempo prevaleceu como função unicamente do Estado, precisa ser revista. A intervenção estatal sufoca as manifestações dos trabalhadores e torna a legislação rígida e incompatível com a realidade. O Direito Trabalhista deve se adaptar à nova realidade, na qual o desemprego crescente é o fator mais alarmante. Urge que a regulamentação das normas do trabalho ocorra de forma a satisfazer as necessidades atuais. A prevalência do negociado, de fato, é, atualmente, a forma mais adequada de se ajustar as relações de trabalho. No entanto, a presença mínima do Estado é fundamental para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem os quais, todo o Direito do Trabalho seria inútil. (CAVALCANTI, 2011, p. 04).

A partir da promulgação da Reforma Trabalhista, a flexibilização das normas ocorreu de fato, e alterou consideravelmente regras relativas a remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, entre diversas outras. Algumas podem ser consideradas avanços diante do que a realidade destas relações exige, como é o caso do tempo de deslocamento da residência até o trabalho que não é mais contado como tempo a disposição do empregador. Isto porque, as grandes cidades e a maneira como ocorre, hoje, estas relações exigem uma adequação da norma.

Segundo Barros, a forma com que se deu a flexibilização não é responsável e deve ser considerada uma desregulamentação normativa:

A “desregulamentação normativa” imposta unilateralmente pelo Estado (flexibilização heterônoma) é considerada por alguns doutrinadores como

“selvagem”. Em contrapartida a ela, sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação coletiva. Situa-se aqui a hipótese de redução salarial prevista na Constituição de 1988 (art. 7º, VI), mediante convenção ou acordo coletivo, como também de majoração da jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, sempre mediante negociação coletiva (art. 7, XIV). A flexibilização traduz aqui uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho. Até nessa hipótese de flexibilização, os limites mínimos previstos nos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados, mesmo porque os direitos trabalhistas integram o rol dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. (BARROS, 2016, p. 101).

No mesmo sentido entende Cassar:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social. (CASSAR, 2018).

O que se pretende com a flexibilização das normas trabalhistas é conceder liberdade entre as partes, mas manter bases sólidas mínimas de direito respeitando a dignidade do trabalhador, trazendo equilíbrio para as relações e para a economia e mantendo uma intervenção mínima do Estado.

Para Neves a flexibilização é favorável pois regras rígidas impedem o crescimento econômico do país e a nova CLT propicia a redistribuição de renda. Gerar emprego é redistribuir renda e incluir os indivíduos. Uma população economicamente ativa consome mais, e com isso aumentam a produção e os postos de trabalho. Logo a busca pela desoneração das folhas salariais pode sim ser um impulsionador do mercado de trabalho, caso a desoneração seja direcionada à geração de novos postos de trabalho. Caso contrário seria apenas um ampliador da margem de lucros das empresas. (NEVES, 2019).

Em contraponto a este argumento colacionasse o estudo de nível internacional realizado por Aguiar, onde a flexibilização de normas trabalhistas foi aplicada em países com melhor renda que o Brasil:

Estudiosos afirmam, contudo que, países europeus, mesmo sendo considerados ricos como a Alemanha e França, tiveram como consequência da adoção de normas trabalhistas flexibilizadas em seu ordenamento, a elevação das taxas de desemprego de forma que, independente de serem considerados ricos ou pobres, a maioria dos países onde foram efetivadas tais medidas não lograram êxito com as mesmas, colocando em discussão a sua eficiência, o que nos faz aduzir que a flexibilização não

está necessariamente ligada ao aumento do número de empregos, podendo até mesmo obter um resultado contrário a este. (AGUIAR, 2014, p. 21).

Desta feita, a flexibilização pode representar uma agressão a tais direitos sociais.

A ideologia econômica neoliberal e o movimento da flexibilização dos direitos trabalhistas não guardam perfeita relação de adequação com a realidade social brasileira, porquanto esta é marcada por profundas desigualdades, fruto da injusta distribuição de renda, o que impõe que os particulares, em especial os empregados, não discutam as condições de trabalho em pé de igualdade material com seus empregadores. Esse fator justifica a forte intervenção do Estado nas relações entre o capital e o trabalho, como forma de garantir um leque de proteção jurídica ao trabalhador, indispensáveis para a manutenção e a promoção de sua dignidade. (GOLDSCHIMIDT, 2008, p. 33)

Fica difícil compreender como funciona a flexibilização em um cenário de desigualdades, na luta entre mercado em emprego com baixos salários e do outro lado, altos índices de lucratividade. Um polo está preocupado em manter seu emprego para conseguir sobreviver e disposto a abrir mão de diversos direitos por esta estabilidade e o outro não tem nenhuma intenção de implementar melhorias para os funcionários devido à grande demanda interessada.

Sem garantia de emprego e com uma grande massa de desempregados, tida como força de trabalho reserva pronta para substituir um empregado, não resta dúvida que este não tem forças, individualmente, para fazer frente ao empregador em uma negociação. Toda vez que ele for de encontro às projeções e conjecturas do patrão poderá ser sumariamente substituído. (NEVES, 2019)

Como visto, há elementos contrários e favoráveis a flexibilização, existe em meio a implementação de tais medidas retrocesso sociais e desrespeito à constituição, mas também se faz presente a necessidade de adequação a realidade atual destas relações e a possibilidade de evolução normativa, pois a partir desta inovação na prática os erros poderão ser constatados e corrigidos.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral desta monografia foi analisar se a inversão da hierarquia das normas desencadeada pela Reforma Trabalhista afronta princípios Constitucionais.

Para que se pudesse alcançar aos resultados almejados foi necessário adentrar profundamente em outras questões, perfazendo um estudo da evolução história do Direito do Trabalho e como este instituto tão valioso para a sociedade passou a ser regulamentado nos moldes atuais.

Evidenciou-se que a intenção de regularizar as relações de trabalho e a necessidade de assegurar direitos aos trabalhadores, somente passou a coexistir a partir da revolução industrial e do período pós segunda guerra mundial. Estes foram momento de extrema dificuldade para a humanidade obrigando a uma mudança revolucionária em praticamente todas as áreas da sociedade incluindo as relações trabalhistas, que passou a ser tratada a partir de uma perspectiva social e de direitos humanos.

No Brasil, inicialmente os contratos de trabalho e as diretrizes da CLT indicavam a predominância de um Estado interventor, mas, com a promulgação da Constituição de 1988 o cenário sofre alteração trazendo um caráter protecionista ao Direito do Trabalho, fazendo com que a qualidade das relações de trabalho melhorasse. Assim, os requisitos essenciais para a existência de uma relação de emprego que caracterizasse o vínculo empregatício, bem como as espécies de contrato de trabalho que poderiam ser utilizadas, até mesmo questões bem primitivas como o conceito de empregado e empregador estão expressas na legislação.

Entrando especificamente no objeto desta pesquisa, a Lei nº 13.467/17, chamada popularmente de Reforma Trabalhista promoveu uma série de alterações legislativas com impacto direto nas relações de trabalho, deixando trabalhadores, operadores do direito, e diversas instituições insatisfeitas com o seu resultado devido ao modelo de flexibilização adotado pela legislação que seguiu em um patamar não tão protecionista como o anterior.

De acordo com boa parte da doutrina, a Reforma foi uma tentativa emergencial de enfrentamento ao contexto político vivenciado pelo país naquela época, sendo aprovada às pressas, sem a devida cautela e estudo necessário para a sua formulação, querendo chamar a atenção dos empresários brasileiros afim de obter apoio político, representando um retrocesso do direito trabalhista.

Não obstante, existem defensores da Reforma provando que o referido diploma já estava em análise há muitos anos e que a sua promulgação foi extremamente necessária e já estava planejada há muito tempo, sendo a Reforma um avanço no campo político e do Direito do

Trabalho que evidentemente mudou muito nas últimas décadas e o antigo modelo protecionista aplicado as relações de trabalho já não cabiam mais nas relações atuais, pois os empregador estavam sendo prejudicados com a limitação exercida pela legislação desatualizada que favorecia a supervalorização do empregado de maneira desigual interferindo diretamente na economia do país.

Um dos aspectos mais importantes observados, foi a inversão da hierarquia das normas, isto porque, a Reforma possibilitou que diversos dispositivos fossem interpretados a partir de uma nova roupagem bem mais flexível, botando em crise o sistema protecionista que vai em desacordo com os preceitos constitucionais anteriormente estabelecidos, o que tornaria a Reforma, ou boa parte dela, inconstitucional.

A inovação da criação do trabalhador hipersuficiente também é controversa, pois concede ao empregado o mesmo poder do empregador para dispor livremente sobre o seu contrato de trabalho, inclusive abrindo mão de direitos, o que está longe dos ideais trabalhistas.

Outros fatores importantes, estão ligados a esfera processual como a criação da figura da sucumbência recíproca no Direito do Trabalho que promove uma barreira ao acesso à justiça.

Durante a pesquisa, encontrou-se como destaque a esta inversão a regulação de contratos como o intermitente, terceirização, o contrato a tempo parcial e até mesmo o tele trabalho, e a prevalência do negociado sobre o legislado que constam especificamente nos artigos 611-A e 611-B da CLT, onde todos estes modelos são prejudiciais ao trabalho, retirando da classe direitos ao patamar mínimo civilizatório.

A Constituição Federal já previa a possibilidade de tal prevalência, todavia, limitava a inversão apenas quando se tratassem de condições mais favoráveis ao trabalhador, mas, os novos dispositivos possuem caráter aberto e exemplificativo, deixando margem para diversas situações e interpretações, tendo sua redação mal formulada, algumas previsões também se mostram contrárias a questões essenciais, como o caso da prorrogação da duração da jornada de trabalho em ambientes insalubres, assim, mesmo que o trabalhador concorde, há de se verificar que este é parte hipossuficiente e precisa manter o emprego para o seu próprio sustento, além de não estar atento ao fato de como tais agentes insalubres o prejudicam a longo prazo, mãos do que isto, legalmente, para dispor sobre qualquer alterações relacionada ao ambiente de trabalho e saúde do empregador é necessário uma avaliação previa dos órgãos competentes o que agora, foi dispensado e vai em desacordo com o que estipula a lei.

Todas estas questões são consideradas inegociáveis pela constituição, pois batem de frente com a necessidade de manter o patamar mínimo civilizatório.

Nesta esteira, a afronta aos princípios constitucionais da norma mais favorável, da irrenunciabilidade (e indisponibilidade) dos direitos trabalhistas, princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, princípio da legalidade, restou evidenciada.

Contudo, entende-se que por mais que a Reforma trabalhista tenha promovido a flexibilização das normas e levado as relações trabalhistas a um patamar mais próximo da autonomia de vontades, afastando a proteção estatal ao trabalhador, é importante verificar que na prática, isso já acontecia na maior parte do tempo, onde teoria e prática não caminhavam juntas. É de extrema relevância encontrar um equilíbrio entre a prevalência do patamar mínimo civilizatório e da sobrevivência das empresas. Neste sentido, a flexibilização se demonstra positiva desde que não venha ferir direitos e garantias fundamentais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Herika Ivo. **Flexibilização das leis trabalhistas**. Alternativa à crise de desemprego no Brasil?. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31250>. Acesso em 17 de dezembro de 2020.

ABREU, Pedro. **Contratos de trabalho**: quais os tipos existentes? 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/contratos-de-trabalho/>. Acesso em 29 jan. 2021.

BABO, Lilian. **Classificação dos contratos de trabalho**: Contrato Intermitente. 2018. Disponível em: <https://lbabo.com.br/2018/07/11/classificacao-dos-contratos-de-trabalho-contrato-intermitente/#:~:text=De%20acordo%20com%20os%20artigos,novidade%20trazida%20pela%20Reforma%20trabalhista..> Acesso em: 29 jan. 2021.

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

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As Fontes Do Direito Do Trabalho E A Hierarquia Das Normas Jurídicas Trabalhistas**. 2008. Disponível Em: [HTTPS://AMBITOJURIDICO.COM.BR/EDICOES/REVISTA-52/AS-FONTES-DO-DIREITO-DO-TRABALHO-E-A-HIERARQUIA-DAS-NORMAS-JURIDICAS-TRABALHISTAS/](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-52/as-fontes-do-direito-do-trabalho-e-a-hierarquia-das-normas-juridicas-trabalhistas/). ACESSO EM: 22. NOV. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Imunizações civis no Direito do Trabalho**. 2. ed. atual. aum. Rio de Janeiro: Renovar, 1997. p. 70.

BENDA, Ernesto. **Dignidad humana y derechos de la personalidad**. In: BENDA, Ernesto et al. (Org.). Manual de derecho constitucional. Madrid: Marcial Pons, 1996. p. 124-127.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 abr. 2021

BRASIL. STF. **Direitos econômicos, sociais e culturais**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/Artigo26.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 03. Abr. 2021

BRASIL. Nota Técnica Nº 07, De 09 De Maio De 2017, Da Secretaria De Relações Institucionais Do Ministério Público Do Trabalho (MPT). Acesso em: https://ptnosenado.org.br/wp/wp-content/uploads/2017/05/plc38_notampt.pdf. Disponível em: 02 abr. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2 ed. Niterói: Impetus, 2008

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **A Reforma trabalhista e a autonomia da vontade do empregado**. 2018. Disponível em:
https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTO_NOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em: 14 set. 2020

CAVALCANTI, Ana Karolina Soares. **A regulamentação das relações de trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho do 13ª Região, João Pessoa, v. 10, n. 1, p. 87-91, 2002. Disponível em:
 <<http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/18950>>. Acesso em: 24 de nov. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **A tecnológica, o teletrabalho e a Reforma trabalhista**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019.

CHRISTOFOLETTI, Danilo FONTANETTI. **Flexibilização Das Leis Trabalhistas ou Reforma Por Jogo de Interesses?** 2019. Disponível em:
<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-ou-Reforma-por-jogo-de-interesses/>. Acesso em: 02 fev. 2021

CESARINO JUNIR In MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. Saraiva. 2018

CISNEIROS, Gustavo. **Direito Do Trabalho Sintetizado**. - 1. Ed. - Rio De Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016

CORREA, Henrique. **Resumo do Direito do Trabalho**. 2018. Disponível em:
<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/beca4612031ffa1db0435656c41b0a14.pdf>
 f. Acesso em: 21. Nov. 2021.

CORREIA, Henrique. **Revisão Final Magistratura Do Trabalho**. 2017. Disponível em:
<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/b3747888ad62dffa630c54058f073465.pdf>
 f. Acesso em: 21 nov. 2021.

DAUD, Antônio. **Direito do Trabalho**. 2020. Disponível em:
[2https://d3eaq9o21rgr1g.cloudfront.net/aula-temp/181057/0/curso-38619-aula-00-a5f0-completo.pdf?Expires=1635969003&Signature=bOpL9OU1SK3FkyMeDXTHGJXTqFDaEuK4vXcQuR252wu8-nbRfVqMxJtmp9IN3fBdL5T83HK4WdIkxh-iOsuYxtet6oD9qmdo32~mqscBDAWAFz0wndRI9uyZrHil6Q5wlsBsBjatFjrj0V-87qC8J3oYMiRuGMx-gx06vn0K4C2df~gcttx-Hkh2MGAWhegGZ0kD-At~yAgX9NYCZuCzZsL9ZVU2F1s10p81VKvq7MWjcJTGcUPNvi6zBemwZOy7RtDJG4PvjV9aYRG2~6zmeNUMCzvWNRE3AHe~lr2ucZhiXSaErnk9LstIyieCwUcCnBYjdIZk~8nXvefHpyVLQ__&Key-Pair-Id=APKAIMR3QKSK2UDRJITQ](https://d3eaq9o21rgr1g.cloudfront.net/aula-temp/181057/0/curso-38619-aula-00-a5f0-completo.pdf?Expires=1635969003&Signature=bOpL9OU1SK3FkyMeDXTHGJXTqFDaEuK4vXcQuR252wu8-nbRfVqMxJtmp9IN3fBdL5T83HK4WdIkxh-iOsuYxtet6oD9qmdo32~mqscBDAWAFz0wndRI9uyZrHil6Q5wlsBsBjatFjrj0V-87qC8J3oYMiRuGMx-gx06vn0K4C2df~gcttx-Hkh2MGAWhegGZ0kD-At~yAgX9NYCZuCzZsL9ZVU2F1s10p81VKvq7MWjcJTGcUPNvi6zBemwZOy7RtDJG4PvjV9aYRG2~6zmeNUMCzvWNRE3AHe~lr2ucZhiXSaErnk9LstIyieCwUcCnBYjdIZk~8nXvefHpyVLQ__&Key-Pair-Id=APKAIMR3QKSK2UDRJITQ). Acesso em: 22 nov. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 22. Nov. 2021.

DINIZ, Maria Helena. Fontes do Direito. **Tomo Teoria Geral e Filosofia do Direito**, Edição 1, junho de 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/157/edicao-1/fontes-do-direito>. Acesso em: 22 nov. 2021.

FLÓREZ VALDÉS apud ROSENVALD. **Dignidade humana e boa-fé no Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FUCK, VALTER PAULO. **A proteção constitucional da relação de emprego**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. 2001. Disponível em https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC_646b8d38e87cf4a195020c2703493c4a. Acesso em: 28 jan. 2021

GOMES, Magno Federici; FREITAS, Frederico Oliveira. **Conexão entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais**. Revista de Direito Administrativo e Constitucional, Belo Horizonte, v. 10, n. 41, jul. 2010. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/33755>. Acesso em: 8 out. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. Florianópolis: UFSC, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/91866/252613.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 08 de jan. de 2021.

HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. **Metodologia científica e da pesquisa**: livro didático. – 5. ed.rev. e atual. – Palhoça: Unisul Virtual, 2007.

HUECK, ALFRED NIPPERDEY, HC. **Compendio De Derecho Del Trabajo** Imprenta: Madrid, Revista De Derecho Privado, 1963. Descrição Física: 570 P.

HOUAISS, Antonio et al. **Dicionário HOUAISS da Língua Portuguesa**. R.J.: Objetiva, 2001.

JÚNIOR, JOSÉ CAIRO. **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 16ª edição revista, atualizada e ampliada. Juspodivm. 2019.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso De Direito Do Trabalho** – 12. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARANHÃO, Délio Et. Alli. **Instituições De Direito Do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo, 1991

[MONTEIRO, Beatriz Carolina Rodolfo Da Mata; ATAIDE, Camila Cavalcanti De; ATAIDE Karina Cavalcanti De. Funções do direito do trabalho em tempos de covid-19. 2020.](#)

Disponível Em:

[NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AkclUb6x0r0J:https://www.fadi.br/r/evista/index.php/cadernosjuridicos/article/download/64/54/105+&cd=16&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em? 21 nov. 2021.</u></p></div><div data-bbox=)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral Do Direito Do Trabalho**. S.P.: LTR, 1998

NEVES, Alexandre Santana. **Flexibilização dos direitos do trabalhador**. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 04 dev. 2021.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Flexibilização e desemprego**. In: Jus Navigandi, n. 24. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1169>. Acesso em: 01 abr. 2021

PAULINO, Lincoln. **Pesquisa direcionada ao estudo do Direito do Trabalho**.

Apresentando o conceito de contrato de trabalho, as suas características, seus elemento e classificações. 2020. Disponível em:

<https://lincolnpaulino99.jusbrasil.com.br/artigos/849278474/contrato-de-trabalho-suas-caracteristicas-seus-elementos-e-classificacoes>. Acesso em 29 jan. 2021

PAIXÃO. Reforma Trabalhista: **Hipersuficientes, livre estipulação e clausula compromissória de arbitragem**. 2018. Disponível em:

<https://www.pitadasdedireito.com/single-post/2018/04/07/Reforma-Trabalhista-Hipersuficientes-livre-estipula%C3%A7%C3%A3o-e-clausula-compromiss%C3%B3ria-de-arbitragem>. Acesso: 14 set. 2020

PEÇANHA, Patricia de Oliveira Lima. **Reforma trabalhista: o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva: realidade ou engodo?** 2017, Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59409/Reforma-trabalhista-o-principio-da-intervencao-minima-na-autonomia-da-vontade-coletiva-realidade-ou-engodo>. Acesso em: 30 set. 2020

PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virginia Prado. **Direito ao Desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Sujeitos e Institutos do Direito Individual**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Fontes do Direito do Trabalho**. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4107780/mod_resource/content/1/FONTES%20DO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf. Acesso em: 22 nov. 2021.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael, Tonassi. **Direito do Trabalho para concursos**. 20º Ed Edições 164. Jus PODIVM. 2019.

SILVEIRA, João Vitor. **REFORMA TRABALHISTA: A prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187984/TCC%20VERS%C3%83O%20FINAL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 20 jan. 2021

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. V.1.19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018

ROMITA, Arion Sayão. **O Direito Coletivo antes e depois da Constituição de 1988**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (cord.). *A Tradição do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. **A importante relação entre o empregado e o empregador**. 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-89/a-importante-relacao-entre-o-empregado-e-o-empregador/>. Acesso em: 19 nov. 2019

