

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ISAAC DOS SANTOS MACIEL

**TRABALHO INTERMITENTE: CONSIDERAÇÕES COM ÊNFASE NA PROTEÇÃO
AO TRABALHO DIGNO.**

Campina Grande – PB

2019

ISAAC DOS SANTOS MACIEL

**TRABALHO INTERMITENTE: CONSIDERAÇÕES COM ÊNFASE NA PROTEÇÃO
AO TRABALHO DIGNO.**

Trabalho apresentado à coordenação do curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos - FARR, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia.

Campina Grande – PB

2019

M152t Maciel, Isaac dos Santos.
Trabalho intermitente: considerações com ênfase na proteção ao
trabalho digno / Isaac dos Santos Maciel. – Campina Grande, 2019.
41 f. : il. color.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2019.
"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho. 2. Trabalho Intermitente. 3. Reforma Trabalhista
I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

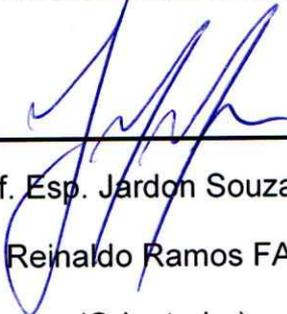
CDU 349.2(043)

ISAAC DOS SANTOS MACIEL

**TRABALHO INTERMITENTE: CONSIDERAÇÕES COM ÊNFASE NA
PROTEÇÃO AO TRABALHO DIGNO**

Aprovada em: 13 de DEZEMBRO de 2019.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

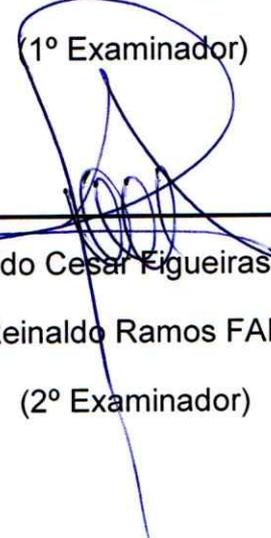
(Orientador)



Prof. Esp. Jubevan Caldas de Souza

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Ms. Aldo Cesar Figueiras Gaudêncio

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

RESUMO

Ao longo dos anos o trabalho superou a visão marginalizada de castigo, para assumir importante papel no contexto social como instrumento viabilizador de acesso da pessoa humana de forma digna no mundo econômico e social, posto que, seu alcance circunda não apenas o grupo familiar, como também, o social. Por um lado, o Estado possui a responsabilidade de regular as relações trabalhistas de modo a ofertar garantias mínimas de proteção ao trabalhador, conforme consagra a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), ao conferir especial destaque ao valor social do trabalho e elevar os direitos laborais ao status de garantia fundamental quando os incluiu no capítulo concernente aos Direitos Sociais. No entanto, evidencia-se, nos últimos anos, a existência de um discurso globalizado de desconstrução do Direito do Trabalho, sob o argumento de que o mesmo cria entraves que prejudicam a produtividade e concorrência empresarial. Assim, vislumbra-se o surgimento de ideologias despreocupadas com a construção de uma sociedade justa, seguindo na contramão dos ditames Constitucionais. Nessa perspectiva, a pesquisa aborda o surgimento do direito do trabalho, destacando as responsabilidades do Estado no exercício contínuo de proteção aos direitos fundamentais trabalhistas, efetuando uma avaliação da Reforma Trabalhista Brasileira introduzida pela Lei 13.467/17, especificamente no que concerne a modalidade de trabalho intermitente, delineando um comparativo com início na sua vigência, evidenciando as melhorias e impactos para o mercado de trabalho e sociedade, com destaque para o Estado da Paraíba, elegendo como parâmetro a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana. Ao final, fundamenta a necessidade de construção de um Direito do Trabalho renovado, que não permita o retrocesso social de garantias arduamente conquistadas e alinhado com o ideário Constitucional de promover a justiça social.

Palavras Chave: Trabalho Intermitente. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Dignidade. Retrocesso.

ABSTRACT

Over the years, the work has surpassed the marginalized view of punishment, to assume an important role in the social context as a dignifying instrument for human access in the economic and social world, since its reach surrounds not only the family group, but also also, the social. On the one hand, the State has the responsibility to regulate labor relations in order to offer minimum guarantees of worker protection, as enshrined in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (1988), by giving special emphasis to the social value of labor and raising labor rights to their fundamental guarantee status when included in the chapter on Social Rights. However, it is evident in recent years the existence of a globalized discourse of deconstruction of Labor Law, under the argument that it creates barriers that hinder productivity and business competition. Thus, one can glimpse the emergence of ideologies unconcerned with the construction of a just society, going against the constitutional dictates. From this perspective, the research addresses the emergence of labor law, highlighting the responsibilities of the state in the continuous exercise of protection of fundamental labor rights, making an assessment of the Brazilian Labor Reform introduced by Law 13,467 / 17, specifically regarding the mode of work. intermittent, outlining a comparative beginning with its effectiveness, highlighting the improvements and impacts on the labor market and society, especially the State of Paraíba, choosing as a parameter the preservation of the principle of human dignity. In the end, it bases the need to build a renewed Labor Law, which does not allow the social regression of hard-won guarantees and aligned with the Constitutional ideals of promoting social justice.

Keywords: Intermittent Work. Labor law. Labor reform. Dignity. Setback.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I	10
1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO	10
1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO	10
1.1.1 O Trabalho No Brasil.....	12
1.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO.....	13
1.3 FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO...	14
1.3.1 Fases Históricas do Direito do Trabalho	15
1.3.2 Histórico no Brasil do Direito do Trabalho.....	16
1.4 FUNÇÃO E FINALIDADE DO DIREITO DO TRABALHO.....	17
CAPÍTULO II	18
2. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO	18
2.1 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO.	19
2.2 DIREITO FUNDAMENTAL AO PLENO EMPREGO COMO INSTRUMENTO DE AFIRMAÇÃO SOCIAL DO SER HUMANO.	21
2.3 A VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL	23
CAPÍTULO III	25
3. DIREITO DO TRABALHO: DISCURSO DA DESCONSTRUÇÃO	25
3.1 GLOBALIZAÇÃO	25
3.2 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO	26
3.3 CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/17	26
3.3.1 Objetivos da Reforma Trabalhista	28
3.3.2 Controvérsias – Avanço ou Retrocesso?.....	29
CAPÍTULO IV	30
4. TRABALHO INTERMITENTE	30

4.1 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE.....	31
4.2 TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE COMPARATIVA - IMPACTO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS, TENDÊNCIAS, PERSPECTIVAS E OBSTÁCULOS..	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS:	41

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho existentes ao longo da história sofreram diversas modificações e foram acompanhadas pelos movimentos temporais da sociedade, marcadas por períodos de muitas lutas e conquistas. Precipuamente, a ordem jurídica de uma sociedade objetiva nortear a conduta humana exigindo determinados comportamentos, mas sua compreensão quando relacionada ao direito do trabalho incute em questionamentos mais profundos que incluem os direitos sociais e a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana.

O direito ao trabalho e sobretudo o direito a preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho são direitos fundamentais ao ser humano. A ausência ou desrespeito a esses direitos, significam uma afronta à própria existência da vida humana, à sociedade, enfim, ao Estado Democrático de Direito.

A superação das desigualdades socioeconômicas entre os indivíduos é uma das metas do Estado Democrático de Direito. Desse modo, a Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como “REFORMA TRABALHISTA”, aprovada e sancionada pelo então presidente da República à época, Michel Temer, foi justificada como uma forma de aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, apresentando-se como solução em meio ao cenário de recessão vivenciado, com o intuito de gerar novos empregos e reduzir o número de trabalhadores atuando na informalidade.

Contudo, as visões divergiam nos diversos segmentos da sociedade, e a referida reforma, ainda em fase de projeto foi alvo de duras críticas de várias instituições de defesa dos direitos dos trabalhadores, inclusive, o Ministério Público do Trabalho (MPT) chegou a emitir estudo no qual apontava que as mudanças na legislação trabalhista propostas pelo Governo Federal eram inconstitucionais.

Portanto, diante do antagonismo existente e impulsionado pela discussão dos principais dilemas contemporâneos à aprovação da referida lei, o presente trabalho aborda a reforma trabalhista, analisando especificamente a temática da modalidade de trabalho intermitente, de maneira a se traduzir em uma breve síntese acerca dos aspectos históricos, conceituais, e realizar um diagnóstico frente a essa nova realidade, conduzido pela indagação sobre qual foi, de fato, a efetividade alcançada após dois anos de sua entrada em vigor, traçando um quadro comparativo com

destaque para as melhorias e impactos causados no mercado de trabalho no Brasil e especialmente na Paraíba.

Nessa perspectiva, partindo da observação dos objetivos anunciados pela propaganda oficial quando da implementação da reforma, e levando em consideração o desempenho da economia, entre outros fatores, a pesquisa examina os dados divulgados por órgãos oficiais no que concerne ao mercado de trabalho no Brasil e na Paraíba nos últimos dois anos, especialmente em relação a modalidade de trabalho intermitente, no intuito de buscar aferir a respectiva contribuição para a sociedade e mercado de trabalho. Por outro lado, faz-se necessário refletir: a introdução dessa nova modalidade acarretou a diminuição da taxa de desemprego em detrimento da precarização das relações de trabalho e a consequente violação ao princípio da dignidade da pessoa humana? É possível conciliar a implementação de políticas que visam a flexibilização das leis trabalhistas e ainda assim garantir a proteção ao princípio da dignidade no cenário Brasileiro atual? Essas são as problemáticas que conduzem a execução deste trabalho.

Justifica-se o tema pela importância e atualidade das discussões relacionadas ao universo do trabalho no Brasil, notadamente no que se refere a elevada taxa de desemprego com destaque para a política de flexibilização das leis trabalhistas e seus reflexos diante da economia e das relações de trabalho, de maneira a contribuir, a partir da observação dos seus resultados, com o debate crítico acerca do tema, auxiliando na construção de políticas públicas efetivas de geração de emprego mormente, com ênfase no direito ao trabalho digno e consequentemente à dignidade do trabalhador.

Para tanto, este trabalho, metodologicamente, trata-se de pesquisa bibliográfica, de natureza básica, com emprego do método dedutivo, partindo do exame de obras referentes ao tema, consulta a sites oficiais, bem como a leitura de materiais técnicos, pronunciamentos do governo e demais vias de acesso à temática, possuindo como premissa maior a Lei 13.467/17. O tipo de pesquisa possui caráter teórico, bibliográfico, exploratório e qualitativo, sistematizando a leitura em diversos métodos de apreensão intelectual, tais como resumos, fichamentos de citação direta e fichamentos opinativos.

CAPÍTULO I

1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO

Na medida em que a sociedade foi evoluindo, a cultura humana vivenciou significativas alterações nas relações de trabalho, a princípio o trabalho era concebido como um castigo e como uma dor, até auferir a ideia de nobre.

Para Ferrari (2011) independentemente dos valores atribuídos (degradante ou enobrecedor) o trabalho sempre ocupou o lugar de destaque em torno do qual as pessoas organizaram suas vidas.

Para tanto, observa-se que a expansão do trabalho ao mesmo tempo que promove meios de subsistência ao trabalhador, por outro, torna-o impotente vez que não é capaz de negociar livremente de maneira equitativa sua força de trabalho.

Portanto, em face de tais transformações houve a necessidade de um sistema legislativo protecionista e intervencionista que visasse proteger o trabalhador assegurando garantias mínimas de trabalho, fomentando no surgimento dos Direitos dos Trabalhadores.

Nesse sentido, Delgado esclarece que: “O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”. (DELGADO, 2013, p. 81).

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO

O assunto sobre as primeiras formas de trabalho é extenso, e remonta a pré-história, uma vez que as pessoas sentiram a necessidade de produzir, e gerar o seu próprio mantimento, ainda que de forma involuntária, ali iniciaram-se as primeiras relações de trabalho, produziram ferramentas e aprenderam usar o meio para se trabalhar.

Logo após esse estágio, inicialmente o trabalho assumiu o caráter de castigo, sendo destinado apenas a escravos e servos, é o que revela Ferrari:

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do **trabalho**, como atividade humana, ou seja, de que

representava ele um **esforço, um cansaço, uma pena** e, até um **castigo**. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o **trabalho era “coisa” de escravos**, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados [...] (FERRARI, 2011, p. 17, grifo nosso)

Para Olea (1997), este momento denominado de escravidão, era uma instituição universal no mundo antigo, na qual o trabalho do escravo era desde o início, um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos frutos do trabalho do escravo correspondiam imediatamente ao dono e não ao próprio escravo.

Assim, evolui-se lentamente para a fase da Servidão que se consubstancia no oferecimento pelo servo de parte da produção ao senhor feudal em troca de proteção militar e política, apesar de ainda não possuírem liberdade.

A etapa conhecida como Colonato, era fortemente vinculada à ruralização do Baixo Império, devido as unidades de população campesina semilivres e autônomas frente às cidades conhecidas como Vilas, e os grandes colonatos.

Ferrari (2011) afirma que depois do surgimento do colonato o trabalho passou a ser objeto de locações de obras (*locatio conductio operis*), o que caracteriza, de certa forma, como trabalho autônomo ou por conta própria, e ainda locação de serviços (*locatio operarum*) conferindo início ao trabalho contratado ou subordinado.

O autor informa que é no início do século XIII, que as Corporações de ofício atingem seu apogeu, com estrutura hierarquizada e apresentando alguma proteção ao trabalhador, porém a partir do século XV passou a decair devido os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofícios, e a tendência monopolizadora, motivos que aguçaram a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil, conforme se depreende através do trecho abaixo:

Agravando-se a disciplina, pelos entraves criados pelos mestres, governantes das cidades, o trabalho passou a ser regalista, ou seja, só podia trabalhar quem o Poder autorizasse, depois de rigoroso exame profissional feito pelos mestres, não interessados em abrir mão de suas regalias.

Começam, então, os companheiros a abandonar as corporações, procurando as cidades onde havia liberdade de produção. As cidades começam a tratar de forma melhor esse trabalho despertando uma grande rivalidade entre elas.

O regime corporativo passou ao declínio, constituindo sério obstáculo ao progresso econômico e social, dando origem ao liberalismo. (FERRARI, 2011, p. 40)

Com o liberalismo, as corporações de ofício foram suprimidas, pois eram tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa e aos novos princípios políticos da Revolução francesa de 1789.

A Revolução Industrial iniciada nos séculos XVIII e XIX, o trabalho assalariado e as questões sociais em busca da harmonia entre capitalismo e trabalho, marcam o início das reivindicações por direitos e uma legislação protetora.

Por fim, neste contexto, observa-se que o trabalho sofreu consideráveis avanços, adaptando-se as realidades sociais e econômicas de cada época, deixando para trás o rótulo de castigo para alcançar nos dias atuais o status de exigência social, agregando valor não apenas ao indivíduo mas, a toda sociedade.

No entender de Ferrari: “O trabalho é hoje, sem dúvida, a oportunidade para se ser feliz, participando da organização social de forma criativa.” (FERRARI, 2011, p. 45).

1.1.1 O Trabalho No Brasil

É no século XVI, com o estabelecimento dos colonizadores Portugueses no País e a necessidade de mão de obra para usufruto econômico das terras descobertas, que inicia-se a escravização dos índios nativos e posteriormente dos escravos, vindos em sua maioria da África.

Esclarece Ferrari:

Negros trazidos e Índios nativos tiveram que suportar esse tipo de exploração econômica, ainda uma vez, fazendo vistas grossas para o social, até que chegasse ao fim o sistema colonial, pela independência das colônias inglesas e das demais, paulatinamente. (FERRARI, 2011, P. 34)

Após três séculos de violência e barbáries, em 1888, surge a lei Áurea abolindo a escravidão no Brasil, todavia a herança do sistema colonial ainda persistiu, é o que aponta Costa *apud* Ferrari:

[...] A súbita equiparação legal entre negros e brancos, em 1888, não destruiu de imediato o conjunto de valores que se elaborara durante todo o período colonial. Econômica, social e psicologicamente, os

ajustamentos foram lentos. O negro permaneceu na condição de dependência econômica [...] (COSTA *apud* FERRARI, 2011, p. 33)

Acrescenta Ferrari, “Nos canaviais, por primeiro. Nas minas, ao depois. Nas cidades e nas fazendas, a seguir, foi o escravo-negro o grande instrumento de trabalho.” (FERRARI, 2011, p.35)

A expressividade da revolução industrial no Brasil só foi sentida no final do século XIX e começo do século XX.

1.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho é de difícil conceituação, tendo em vista sua ampla abrangência e o fato de sua existência estar intimamente relacionada ao Direito ao Trabalho, este, tido como indispensável e fundamental ao ser humano.

Nas sábias lições de Ferrari: “Não será exagero se se disser que o trabalho é o maior bem do ser humano porque dele depende a sua existência.” (FERRARI, 2011, p.67)

Para tanto, no encargo de difícil tarefa, três são as correntes que buscam conceituá-lo:

- a) corrente subjetiva - que prioriza os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador);
- b) corrente objetiva - que enfatiza o conteúdo do Direito do Trabalho, ao invés de seus sujeitos;
- c) corrente mista – corrente majoritária, que ao englobar as duas citadas, valoriza tantos os sujeitos quanto o conteúdo.

Cassar, defende ser adepta da visão holística da corrente mista, conforme conceito abaixo transcrito:

Para nós, o conceito de Direito do trabalho, é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes da relação de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à

estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados. (CASSAR, 2017, p.47)

Logo, a nosso ver, essa definição ampla é a que melhor se amolda aos fins deste trabalho.

1.3 FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Ao estudarmos o conceito de Direito do Trabalho compreendemos porque foi necessária a intervenção protetiva do Estado no intuito de tutelar as relações entre empregados e empregadores, tendo em vista, a nítida desigualdade entre as partes colocar o trabalhador em situação de vulnerabilidade, ao negociar sua força de trabalho.

Para Delgado: “Dessa maneira, os trabalhadores, por meio de sua ação sociopolítica, conseguiram contrapor ao sujeito individual assimilado pelo Direito Civil da época a ideia de sujeito coletivo.” (DELGADO, 2019, p. 104)

Cassar, preleciona:

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção da máquina a vapor, de tear, da luz e da consequente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado era ínfimo. (CASSAR, 2017, p. 53)

O surgimento do Direito do Trabalho se deu no contexto histórico da sociedade contemporânea, a partir da revolução industrial como resultado da reação da classe trabalhadora a exploração sem limites do trabalho humano, com vistas a reduzir, por meio da intervenção estatal, a desigualdade entre as partes, empregados e empregadores.

Como observa-se, o Direito do Trabalho surge como fenômeno típico do século XIX, em meio a um cenário de condições precárias de trabalho, desemprego e exploração, como consequência da conjugação de fatores sociais, econômicos e políticos que atuaram de forma conjunta.

1.3.1 Fases Históricas do Direito do Trabalho

De maneira a permitir a compreensão do padrão de organização do mercado de trabalho e sua normatização jurídica nos países desenvolvidos ocidentais de forma sistemática, Delgado (2019) defende, a divisão da evolução do Direito do Trabalho em três fases principais que compreendem o período desde o século XIX até o final dos anos de 1970, acrescentando-se ainda um quarto período que abrange as últimas décadas do século XX e início do século XXI.

Assim, na periodização trazida pelo autor, a primeira fase denominada de Manifestações incipientes ou esparsas, inicia-se com a expedição do *Pee'ls Act* (1802) até 1848, nesse momento, ainda não há um ramo jurídico próprio, as leis possuem caráter humanitário e inexistia união operária com capacidade de atuação grupal significativa no contexto das sociedades europeias e norte-americana.

A segunda fase caracteriza-se pela sistematização e consolidação, estendendo-se de 1848 até os eventos seguintes a primeira guerra mundial, criação da Organização Internacional do Trabalho –OIT e promulgação da constituição de Weimar em 1919. Destacam-se alguns fatos importantes nesse período, como o crescente reconhecimento em diferentes países europeus do direito à livre associação sindical dos trabalhadores, além do surgimento crescente das leis trabalhistas em diversos países europeus, a conferência de Berlim e a Encíclica *Rerum Novarum*, editada pelo papa Leão XVIII, manifestando a posição da igreja católica sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas por parte do estado e das classes dirigentes.

A Institucionalização do Direito do Trabalho inicia-se após a primeira guerra mundial, momento em que o Direito do Trabalho passa a ser um ramo jurídico totalmente agregado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. O auge dessa terceira fase ocorre nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial com o aperfeiçoamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado *Estado de Bem-Estar Social*.

Por último, o período de crise e Transição do Direito do Trabalho, que compreende o final do século XX e as primeiras décadas do século XXI, contexto de crise econômica, tecnológica e organizacional, consolida-se nos principais centros do sistema capitalista a ideia de desregulação do Estado de Bem-Estar social, possuindo

no centro dessa diretriz de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico, o direito do Trabalho.

O autor finaliza: “No fundo, o que despontara, no início, para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se afirmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado.” (DELGADO, 2019, p. 113)

1.3.2 Histórico no Brasil do Direito do Trabalho

No Brasil, várias foram as contribuições para a elaboração da legislação trabalhista, grande parte, se deve a influência externa, com destaque para as transformações que ocorriam na Europa, movimentos operários, greves e ainda, o surto industrial.

Ainda de maneira incipiente a Constituição do Império em 1824 faz menção a liberdade para o trabalho e extingue as corporações de ofício.

No entanto, Delgado ao explicar a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, utiliza a relação empregatícia, como ponto fundamental delimitador, vejamos:

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho — como o Brasil até fins do século XIX —, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravidão (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2017, P. 114)

Para Silva Neto (2006) a Constituição de 1934 é um marco na evolução histórica de nosso direito constitucional, garantindo e inscrevendo os direitos sociais, incorporando o sentido social do direito e ampliando os horizontes do direito social à família, à educação e à saúde.

Cassar (2017), acrescenta que a constituição de 1934, foi a primeira a cuidar dos Direitos Trabalhistas, onde se falava sobre, liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proteção ao trabalho da mulher e menores, repouso semanais e férias anuais remuneradas.

Segue-se um período de grande movimentação legislativa até culminar na Promulgação da Constituição de 1988, a qual, traz em seu bojo modificações expressivas, onde os trabalhadores puderam ter os seus direitos realmente disciplinados, apresentando-se como um marco na história do Direito Trabalhista Brasileiro.

1.4 FUNÇÃO E FINALIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

As transformações ocorridas na sociedade e por conseguinte nas relações de trabalho ao longo dos séculos foram responsáveis pelo surgimento do Direito do Trabalho, devido a urgente necessidade de regulamentação de um contrato mínimo e tutela do trabalhador ante as cláusulas abusivas e exploração desumana do trabalho. Neste contexto, o Direito do trabalho manifesta-se como um instrumento de justiça e equilíbrio em uma relação marcada pela desigualdade econômica e social, na qual, crianças e mulheres se submetiam a condições insalubres e degradantes por salários ínfimos de maneira a garantir apenas sua subsistência.

Nascimento e Nascimento, ao discorrer sobre o tema elucidada:

O debate sobre as funções do Direito do trabalho não pode perder de vista as suas origens, nitidamente tutelares dos assalariados, inerentes à sua própria natureza, presentes em nossos dias, ao lado de imperativos de ordem econômica que acentuam a sua finalidade coordenadora entre o capital e o trabalho.

Desse modo, o direito do trabalho cumpre uma função tutelar e coordenadora das relações individuais e coletivas de trabalho. (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2015, p. 80)

Na contemporaneidade, verifica-se que o Direito do Trabalho continua a desempenhar a importante função de defesa do trabalhador haja vista, sua hipossuficiência, de modo que este não venha a sucumbir perante o processo econômico, possuindo ainda, o fim maior de promover a justiça social.

CAPÍTULO II

2. DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

As constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) iniciaram o movimento denominado constitucionalismo social, ao inovarem dispendo sobre leis trabalhistas, assim, seguiu-se uma tendência de constituições de outros países, no sentido de reservarem título ou capítulo destinado a esses direitos.

Com o Brasil não foi diferente, incorporando na constituição de 1934, vários direitos trabalhistas, mesmo que ainda de maneira superficial.

No entanto, Delgado, afirma que: “Apenas com a Constituição de 1988, no Brasil, é que se pode falar, efetivamente, de modo científico, no surgimento de um real Direito Constitucional do Trabalho no País.” (DELGADO, 2017, p. 63)

Para tanto, o ilustre autor elenca uma série de aspectos existentes na constituição de 1988, que o conduzem a referida afirmativa, ocupando lugar de destaque, o Estado Democrático de Direito como um dos conceitos estruturais da constituição de 1988.

Seguidamente, elege como segundo conceito estrutural a noção de direitos e garantias individuais e sociais fundamentais, no qual o direito do Trabalho possui importante função integrante.

Os diversos princípios gerais contidos, cuja interpretação se relaciona diretamente ao direito do trabalho e sua função na economia e sociedade ocupam o terceiro lugar.

Indica em quarto lugar, a relevância da pessoa humana e do trabalho em todos os principais títulos normativos da Carta Magna, especialmente, no Título I (“Dos Princípios Fundamentais”), no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), no Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”) e no Título VIII (“Da Ordem Social”).

A constitucionalização de princípios próprios do direito individual do trabalho, nomeadamente, o da proteção; o da norma mais favorável; o da imperatividade das normas trabalhistas; o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; o da intangibilidade e da irredutibilidade salariais; o da primazia da realidade sobre a forma; o da continuidade da relação de emprego; o da irretroação das nulidades, ocupa a quinta posição.

Aponta na sexta posição a constitucionalização de princípios inerentes ao direito coletivo do trabalho como: o da liberdade associativa e sindical; o da autonomia sindical; o da interveniência sindical na negociação coletiva; o da lealdade e transparência na negociação coletiva; o da equivalência entre os contratantes coletivos; o da criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista; o da adequação setorial negociada.

Confere, à incorporação pela Constituição Federal, de direitos individuais e sociais trabalhistas além dos direitos coletivos referentes ao mesmo tema o sétimo lugar.

O fato, da Constituição da República ter inovado ao conceder novo *status* as regras internacionais ratificadas sobre direitos humanos, inclusive, relacionados a direitos trabalhistas, rendeu o oitavo lugar.

A sistematização dos princípios e regras concernentes aos vínculos de trabalho com entidades estatais efetuada pela Constituição de 1988, ficou em nono lugar.

Enfim, atribui a organização de princípios e regras quanto a estruturação da justiça do trabalho, seu funcionamento, e ainda ao processo judicial trabalhista, o décimo lugar.

Portanto, infere-se que nesse momento ergue-se um novo paradigma de superação das desigualdades sociais que favorecem uma integração econômica mais ampla, posto que, foram introduzidos importantes princípios direcionadores dos instrumentos e regras de estruturação das relações de trabalho no Brasil.

2.1 O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO.

O princípio da dignidade da pessoa humana defende a ideia de que o ser humano é o valor central da ordem jurídica, econômica e social.

Informa Delgado:

No Brasil, a primeira Constituição a mencionar o tema foi a de 1946. Contudo não se referiu à dignidade como fundamento geral da vida social e política, relacionando-a apenas com o trabalho: “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna [...]”, dispunha o art. 145, parágrafo único, no título que tratava da Ordem Econômica e Social. Além da circunscrição limitada da referência, ela não conferia

status de fundamento ou princípio à dignidade humana na ordem jus política e social do País. (DELGADO, 2007, p. 24)

Não se pode olvidar, que a Constituição Brasileira de 1988 foi um divisor de águas no plano do direito do trabalho, ao conferir especial destaque a importância da pessoa humana e sua dignidade ao invés do estado, consagrando-o em seu artigo 1º, inciso III, como um dos pilares fundamentais da República Brasileira, vejamos:

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

Sarlet, conceitua a dignidade, como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um **complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável**, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2007, p. 62, grifo nosso)

É oportuno enfatizar, que referido princípio apresenta-se como norteador de todo ordenamento jurídico, de tal forma, que fundamenta e edifica todos os direitos fundamentais do homem, dentre eles, o direito ao trabalho.

Nas palavras de Delgado:

Mais do que isso, a Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que **ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego**, o que insere o ramo justrabalhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição. (DELGADO, 2012, p. 81, grifo nosso)

Dessa maneira, verifica-se que o Estado existe em prol da pessoa humana, no intuito de permitir ao homem os recursos indispensáveis para conquistar uma vida

digna, o que apenas se torna possível, através do acesso ao trabalho digno, considerando-se que sua abrangência envolve todo o grupo social e familiar.

Ledur, informa que:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, de sua parte, o direito a um nível de vida decente, como expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade. (LEDUR, 1988, p. 103)

Para Gabriela Delgado (2006, p.203), “O trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana”.

Logo, torna-se inviável entender o direito ao trabalho sem correlacioná-lo diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, essa conexão permeia sua própria natureza como principal componente de seu fim maior, que deve ser assegurado a todos.

2.2 DIREITO FUNDAMENTAL AO PLENO EMPREGO COMO INSTRUMENTO DE AFIRMAÇÃO SOCIAL DO SER HUMANO.

Pode-se afirmar, que o conceito de trabalho somente adquiriu importância, e o prestígio social a partir da promulgação das cartas constitucionais contemporâneas, que incorporaram em suas matrizes as noções de democracia, dignidade e direitos fundamentais.

Dessa maneira, elevou diversos segmentos da sociedade ao patamar nunca visto antes, no qual, passaram a ser sujeitos detentores de importantes prerrogativas e vantagens jurídicas na vida em sociedade.

A ideia de trabalho, hoje, não se reduz, unicamente no plano da própria individualidade, tendo em vista, que dele depende a afirmação social do ser humano.

Sobre o tema, Delgado é enfático ao aduzir que:

Sabidamente, instituiu a Constituição que o trabalho, em especial o regulado, assecuratório de certo patamar de garantias ao obreiro, **é o mais importante veículo (se não o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista**, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (se não o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social. (DELGADO, 2007, p. 15)

Como se vê, o trabalho revela-se como núcleo estruturante de afirmação da pessoa humana em sociedade, de modo que, a própria Carta Magna o estabeleceu como base de estruturação da ordem econômica e social do País.

Ademais, da leitura da Carta Magna de 1988, resta evidente a valorização dada ao trabalho, através das várias disposições contidas em seu preâmbulo, ao elevar os direitos laborais o status de garantia fundamental quando os incluiu no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu art. 6º, bem como no Capítulo I - dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, do Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira, em seu art. 170, o qual estabelece que a ordem econômica estará fundada na valorização do trabalho humano.

Nas sábias palavras de Delgado (2007, p. 16), “A Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social.”

Ocorre, que esses comandos Constitucionais não podem ser resumidos a ideia de trabalho como aquele que esteja desprotegido das normas jurídicas de proteção e garantias.

Na opinião de Delgado, a correta leitura do princípio da valorização do trabalho é a que o entende como trabalho regulado, que por fim, no capitalismo, confunde-se com emprego.

Continua o autor, oportunizando o seguinte esclarecimento:

[...] Nesse quadro, é que melhor se compreende **a postura constitucional** de, no contexto da regulação da “Ordem Econômica e Social” (Título VII), no capítulo regente dos “Princípios Gerais da Atividade Econômica”, **ter fixado como princípio “[...] a busca do pleno emprego” (art. 170, VIII)**. (DELGADO, 2007, p. 19, grifo nosso)

Conclui-se, no sentido de que o emprego regulado, assim entendido aquele submetido as normas jurídicas e garantias de liberdade, de equidade, de segurança e

de remuneração justa, permitem ao ser humano a execução de medidas concretas que resultem em oferecer nos mais diversos âmbitos, sejam eles, social, econômico ou familiar, mecanismos para a existência digna.

2.3 A VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

É bem certo, que vivemos novos tempos, no qual as mudanças tem ocorrido de modo surpreendente nos últimos anos, as relações, sejam elas nas mais diversas áreas tem-se movido com uma intensidade constante, no sentido de dar conta da nova realidade social, econômica e jurídica que se inaugura.

Assim, entra em jogo os e interesses capitalistas a favor da flexibilizações das regras laborais, demandando, por parte do Estado um exercício contínuo de proteção dos direitos fundamentais trabalhistas, através da imposição de limites que devem ser obrigatoriamente respeitados.

A Carta Magna de 1988, incluiu em seu artigo 7º um rol de incisos com direitos fundamentais trabalhistas, que servem como parâmetro e sustentação das normas infraconstitucionais. Prevê ainda, um arcabouço garantidor aos seus indivíduos durante os períodos de mudanças e transformações, de mecanismos jurídicos em favor de uma justiça social que não permite o retrocesso de garantias arduamente conquistadas ao longo dos anos.

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita e está diretamente conectado aos princípios da dignidade da pessoa humana, da segurança jurídica e da máxima efetividade dos direitos constitucionais, se constituindo em um princípio autônomo de valoração própria que revela a ideia de que um direito fundamental, uma vez implementado pelo Estado, não pode retroceder sem que haja compensação correspondente.

Para Sarlet:

“Negar reconhecimento ao princípio da proibição do retrocesso significaria, em última análise, admitir que os órgãos legislativos (assim como o poder público de um modo geral), a despeito de estarem inquestionavelmente vinculados aos direitos fundamentais e às normas constitucionais em geral, dispõem do poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do Constituinte.” (SARLET, 2012, p. 456)

No cenário atual, de longo período de crise econômica, intensificam-se as investidas contra os direitos fundamentais sociais, notadamente aqueles com enfoque trabalhista.

Convém ressaltar, que os direitos sociais possuem natureza progressiva, dessa forma, o direito deve acompanhar o desenvolvimento econômico, político e social, sem no entanto, desconsiderar os ditames Constitucionais que refletem as estruturas de estabilidade e segurança jurídica.

Essa problemática, que envolve a exploração sem medida do trabalho humano e a acumulação de riquezas nas mãos de poucos, é indiscutivelmente um fator que contribui para a deterioração das relações de emprego.

Melo (2010) ao parafrasear Vital Moreira e J.J. Gomes Canotilho, oportuniza o seguinte esclarecimento:

Vital Moreira e J.J. Gomes Canotilho esclarecem que a realização do Estado social é um “processo, um caminhar no sentido de crescente justiça social e constituindo cada avanço nessa direcção um aperfeiçoamento do Estado de direito democrático”, radicando-se como elemento adquirido desse Estado. Concluem, então, que “qualquer retrocesso no caminho percorrido não se limita a contrariar o princípio constitucional da democracia econômica, social, cultural; infringe também directamente o princípio do Estado de direito democrático”. (MELO, 2010, p. 71)

Longe de se pretender compreender referido princípio de forma absoluta, contudo, há de observar, que na realidade, mudanças que visam limitar ou reduzir essas garantias motivadas exclusivamente por interesses econômicos (lucro a qualquer custo), vulnerabilizam os ditames da justiça social, não apresentando-se como solução para as mazelas que afligem a sociedade, e em nada contribuem para o desenvolvimento e superação das dificuldades, mas, apenas retrocede a um período de instabilidade e insegurança jurídica, pondo em risco o próprio Estado Democrático de Direito.

Dessa feita, em harmonia com o princípio da vedação ao retrocesso social, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa em violação ao dispositivo constitucional acima citado.

CAPÍTULO III

3. DIREITO DO TRABALHO: DISCURSO DA DESCONSTRUÇÃO.

O Direito do Trabalho com suas normas e princípios peculiares, ao longo de anos asseguraram proteção ao trabalhador ofertando garantias mínimas de trabalho.

Ocorre, que nos últimos anos devido a conjugação de fatores como a crise econômica no início de 1970, a inovação tecnológica, as modificações na organização da produção, entre outros, tem-se intensificado a discussão sobre globalização, flexibilização das normas trabalhistas e desregulamentação.

3.1 GLOBALIZAÇÃO

Trata-se de um fenômeno econômico recente, decorrente de uma crise generalizada, que adquire dimensão não só econômica, mas também política, social e ideológica, na medida em que, por meio dele, vislumbra-se o surgimento de uma nova concepção do capitalismo.

Mello *apud* Cassar, define esse processo como:

Em um outro sentido, a palavra globalização pode ser entendida como uma decorrência dos interesses planetários de poucos Estados, ou ainda, como uma decorrência do programa de meios de comunicação de massa. Pode-se dizer que é praticamente uma interpretação ecológica das relações internacionais. Se no mundo físico a globalização pode ser um fato, já no mundo dos homens, isto é, político, é um ato que poderíamos dizer e livre-arbítrio. Só se globaliza o que se quer. E mais: a globalização é sempre realizada no interesse de umas poucas grandes potências que, em seu nome, passam a agir em todo o planeta, a fim de salvaguardar os seus interesses. É óbvio que esta afirmação não pretende ser absoluta, vez que existem sempre as eternas exceções, como as crises econômicas em grandes potências. (MELO *apud* CASSAR, 2017, p. 23)

Leite, adverte: “Um dos mais graves problemas da globalização é a ampliação das desigualdades não apenas entre os Estados ricos e pobres, como também no interior de todos os Estados, inclusive os ricos.” (LEITE, 2017, p. 328)

Não há como negar que um dos principais efeitos da globalização econômica, especialmente no que se refere aos países em subdesenvolvimento ou em via de

desenvolvimento, aponta para a possibilidade de flexibilização dos direitos sociais duramente conquistados ao longo dos anos.

3.2 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Sob o argumento de que o direito do trabalho clássico cria obstáculos desnecessários, prejudicando a produtividade e concorrência empresariais, surgem questionamentos diversos acerca da intervenção estatal em regras privadas, no intuito de adequar as relações trabalhistas às necessidades econômicas do sistema capitalista.

Flexibilização e desregulamentação não se confundem, posto que, na flexibilização há a participação do Estado na imposição de algumas normas de ordem pública, ocorrendo a complementação das regras gerais pela autonomia privada através da negociação coletiva; por sua vez, na desregulamentação há a omissão do Estado sempre que possível, permitindo que a autonomia privada estabeleça as condições de emprego de acordo com as leis do mercado.

Martins, conceitua a flexibilização das condições de trabalho como: “o conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”. (MARTINS, 2002, p. 25)

Em verdade, pode-se afirmar que o processo de flexibilização das leis trabalhistas decorrem da tendência do mundo globalizado, de reestruturação do mercado de trabalho mundial, sob o argumento de que o excesso de normas protetivas dificulta o crescimento da economia, das empresas e da recuperação dos postos de trabalho de maneira a expandir o mercado sem reduzir a lucratividade e aumentando o sofrimento da classe trabalhadora.

De todo modo, a modernização defendida colabora com a ideia de desconstrução do Direito do Trabalho, ao passo em que, não se preocupa em construir uma sociedade justa, reduzir as desigualdades sociais e erradicar a pobreza.

3.3 CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/17

Não se conjuga possível o estudo da reforma trabalhista e o impacto causado nas relações de trabalho, particularmente na geração de empregos e proteção da

dignidade do trabalhador, sem antes buscar compreender o contexto em que a mesma foi concebida.

O momento era de crise política Brasileira, com o congresso envolto em denúncias de corrupção, período de recessão com taxas médias de desocupação em torno dos 12%, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), baixíssimo crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e inflação das compras diárias em alta, com o conseqüente aumento da pobreza.

As propostas de flexibilização das relações de trabalho emergem como medida capaz de retirar o país da crise e retomar o crescimento, sobre o tema, em matéria publicada na BBC Brasil, Schreiber (2017) informa que:

“O ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, tem afirmado que a nova legislação proposta pelo governo, ao mudar as regras de contratos temporários e de jornada parcial, tem potencial para criar cinco milhões de empregos formais. Ele chegou ao valor ao comparar o uso desses contratos no Brasil (6% do total) com a média de países desenvolvidos (16% entre nações da OCDE) e projetar o potencial de crescimento desses tipos de vínculos empregatícios no país.”

A despeito de mostrar-se bastante polêmica e complexa, a lei 13.467 de 13 de julho de 2019 não se aprofundou no necessário debate social (com participação de representantes dos Estados, dos empresários e dos trabalhadores – atuação tripartite), obtendo de maneira bastante ágil sua tramitação e aprovação, após negociação entre parlamento e executivo que previa como solução, a edição de medida provisória para sua regulamentação.

A reforma trabalhista promoveu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo em suas razões a justificativa de que serviria para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país dentre outras.

Ocorre, que passados 2 (dois) anos de vigência da reforma trabalhista instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017, referida norma ainda é motivo de controvérsias, responsabilizada por seguir na contramão dos direitos trabalhistas e agravar as desigualdades sociais, tornando-se alvo de questionamentos acerca da constitucionalidade de diversos de seus dispositivos no Supremo Tribunal Federal (STF).

3.3.1 Objetivos da Reforma Trabalhista

Aqueles que defendiam a reforma argumentavam que mercados de trabalho com regras mais flexíveis permitiam às empresas demitir menos em tempos de crise e ter menos receio em contratar quando a economia dá sinais de melhora, sustentando que a mesma seria fundamental para:

- a) aumentar a competitividade das empresas;
- b) acabar com o problema do desemprego;
- c) favorecer as pequenas e médias empresas.

Ora, ao contrário do que se tenta difundir, os argumentos apresentados apenas confirmam o real interesse, qual seja, reduzir o custo de trabalho através da retirada de direitos trabalhistas em favor do acúmulo de riqueza para alguns.

Maior (2017), esclarece que os defensores da Reforma Trabalhista insinuaram que o direito do trabalho e a justiça trabalhista eram os responsáveis pelos problemas do país e baseavam-se em quatro linhas de argumentação, a saber: a) modernização da legislação; b) diminuição dos elevados custos do trabalho; c) não se pode mais tratar o trabalhador como coitado; d) combate à insegurança jurídica; para legitimar a reforma como solução.

Prossegue ainda o autor, afirmando que:

Como demonstrado, os argumentos que sustentam as reformas são falsos, invalidando, pois, por completo, a adoção das medidas pretendidas, até porque inaptas para atingir os objetivos expressos, embora não sejam, efetivamente, aqueles que se pretendem. Nenhuma das propostas é apta a gerar empregos, estimular a economia e fomentar o empreendimento de pequenas e médias empresas. (MAIOR, 2017, p. 37)

De fato, ao considerar que o Brasil possui uma das piores distribuições de renda e que os direitos trabalhistas ainda não são uma realidade para parte da classe trabalhadora, há de se questionar com necessária cautela quais os reais objetivos da Reforma Trabalhista implementada, de maneira que não haja a superação de direitos constitucionalmente efetivados em detrimento do favorecimento de pequena parcela da população mundial sob o manto de pôr fim ao problema da crise.

3.3.2 Controvérsias – Avanço ou Retrocesso?

Há quem defenda que muita coisa ficou de fora da reforma e que há muito que se modernizar, por outro lado, há aqueles que acreditam que significou um retrocesso ao retirar direitos conquistados pelos trabalhadores deixando-os em situação de vulnerabilidade na relação com os patrões.

Maior (2017), assevera que:

[...] Ora, se não são os trabalhadores que detêm os meios de produção e não compram força de trabalho para o incremento do seu negócio, não podem ser os trabalhadores culpados pelo desemprego, ainda mais em um sistema que garantiu aos trabalhadores a atuação coletiva voltada à melhoria de sua condição social e econômica. Neste contexto, é mais que evidente que o desemprego não é gerado pelo incremento de direitos e sim pelos limites de um modelo de sociedade que precisa da desigualdade para se desenvolver e favorecer ao processo de acumulação do capital nas mãos de alguns poucos. Não é por outra razão que 1% da população mundial detém a mesma riqueza que os outros 99%. (MAIOR, 2017, p. 43)

Resta claro que de nada adianta, eliminar direitos trabalhistas no intuito de justificar a busca pelo crescimento econômico e retroceder a um período do capitalismo em que o trabalhador era obrigado a vender sua força bruta apenas para garantir sua sobrevivência de maneira precária, não havendo que se falar em existência digna, e sim em perpetuação de uma cultura capitalista ofensiva.

Nessa perspectiva, cumpre ressaltar, que no Brasil já houve outras experiências legislativas no sentido de flexibilização das normas trabalhistas, porém, restaram infrutíferas não solucionando o problema do desemprego.

O acesso dos menos favorecidos, à condições de trabalho e vida digna, são essenciais a concretização da igualdade social, de modo que, a preocupação maior do legislador deva ser em favor do desenvolvimento social ponderando as tendências e perspectivas, ao invés, do fortalecimento do capital.

É lamentável que a Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista, apesar do discurso eivado de boas intenções não atenda os ditames Constitucionais da República Federativa do Brasil, no que concerne a inserção digna da pessoa humana no mundo econômico e social do trabalho.

CAPÍTULO IV

4. TRABALHO INTERMITENTE

A reforma trabalhista introduziu o § 3º ao artigo 443 da CLT, instituindo uma nova modalidade de contrato com disciplina jurídica própria: o trabalho intermitente, vejamos:

Art. 443, § 3º, da CLT: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Assim, de acordo com o art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, no qual a prestação dos serviços ocorre com subordinação, porém, descontínua, com períodos alternados de prestação de serviços e de inatividade, podendo o trabalho ser desenvolvido em horas, dias ou meses com exceção dos aeronautas.

Cassar, defende que:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores. (CASSAR, 2017, p. 509)

Sob o argumento de que haveria aumento no emprego formal, com diminuição da economia informal e maior número de trabalhadores registrados, essa modificação sem precedentes na área trabalhista, alterou a forma de contratar, na qual o empregado recebe por hora trabalhada sem que seja estabelecido um tempo mínimo de jornada.

Acresce ainda, referido autor:

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato[...] (CASSAR, 2017, p.509)

Resta evidente a insegurança financeira para o trabalhador submetido as regras do contrato intermitente, que fica na inatividade aguardando para atender unicamente a necessidade da empresa para ser convocado para prestar serviço sem qualquer garantia de duração da jornada, assumindo o risco da variação do setor econômico do empregador.

4.1 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

Por sua vez, o artigo 452-A da CLT prevê as regras e características do trabalho intermitente, observe-se o conteúdo do referido dispositivo legal:

Art. 452-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

§ 7º. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Da análise, depreende-se que o caput do artigo 452-A da CLT exige alguns pressupostos que são essenciais a celebração do contrato de trabalho intermitente, estabelecendo que deve ser necessariamente firmado por escrito, o que revela ser um contrato solene, que deve conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, essa previsão assegura a isonomia salarial, já que não permite que o empregador efetue pagamento diferenciado aos trabalhadores com contrato por prazo indeterminado e o que trabalha na modalidade de trabalho intermitente.

Ademais, conforme redação do § 1º do mesmo artigo, a convocação para a prestação de serviço poderá ser realizada por qualquer meio eficaz, bastando que haja a antecedência mínima de 3 (três) dias e que seja noticiada a jornada que não poderá ultrapassar o limite constitucional de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, mesmo que o empregado trabalhe apenas alguns dias.

Garante-se, ainda, no § 2º do art. 452-A da CLT o prazo de 1 dia útil para o empregado responder a convocação, havendo a previsão de recusa quando este silenciar.

A recusa da oferta pelo empregado não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, conforme esclarece o § 3º do artigo, assim não há que se falar em justa causa diante da recusa na prestação de serviços, sendo um direito do trabalhador.

O § 4º aborda a previsão de multa inédita, que pode ser aplicada tanto ao empregado, como ao empregador, entretanto, a multa só será adotada caso o descumprimento ocorra sem justo motivo, entretanto, a legislação omite-se quanto ao conceito de justo motivo e os meios para cobrança da multa pelas partes.

É importante destacar que conforme § 5º, o período de inatividade não é computado para fins de contribuição previdenciária. Existe ainda, a previsão de prestação de serviço a outros contratantes, não estando o empregado à disposição do empregador fora do período de prestação de serviços.

Concebe ainda, no § 6º o rol de direitos que devem ser pagos ao trabalhador ao final de cada período de prestação de serviço, compreendendo: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Conforme entendimento de Delgado e Delgado (2017, p. 157):

O rol do § 6º do art. 452-A da CLT é, porém, meramente exemplificativo. Outras parcelas podem incidir em benefício desse trabalhador institucionalmente precarizado. Ilustrativamente, sendo noturno o trabalho prestado, caberá se respeitar a hora ficta e se realizar o pagamento da hora noturna (art. 7º, IX, CF; art. 73, caput e § 1º, CLT). Da mesma maneira, se o tipo de trabalho ou circunstância laborativa ensejar a incidência de qualquer outra regra jurídica ou dispositivo conexo, será devida a respectiva parcela (adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; etc.). Evidentemente que também o Vale Transporte é devido a esse trabalhador, relativamente a todos os dias em que for convocado para o trabalho, haja ou não trabalho efetivo (art. 1º da Lei n. 7.418/1985, conforme redação promovida pela Lei n. 7.619/87).

Descreve no § 7º, a obrigatoriedade do empregador fornecer ao empregado intermitente o recibo de pagamento com a discriminação de cada uma das parcelas devidas.

Acrescenta no § 8º verá ainda, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

É importante enfatizar, que muitas são as controvérsias e lacunas trazidas pela novidade legislativa, que inseriu a modalidade de contrato de trabalho intermitente, de modo que Silva (2017, p. 90) informa que antes da entrada em vigor

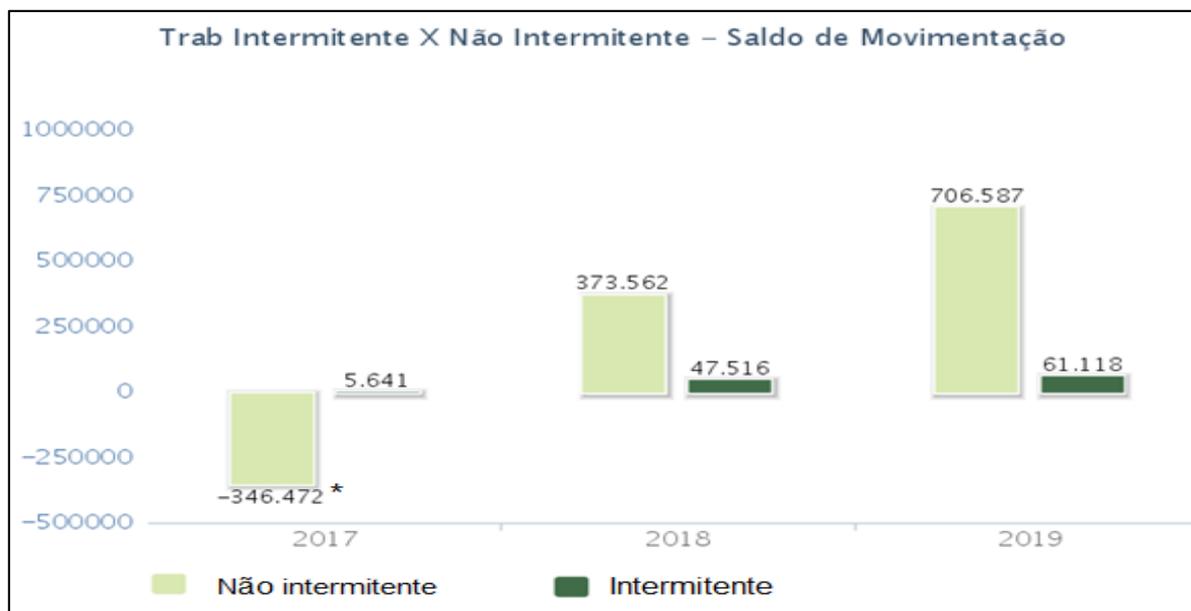
do Art. 452-A, o governo federal se manifestou publicamente favorável à revisão completa desse artigo, o que ocorreu com o advento da Medida Provisória nº 808/17.

Ocorre, que referida medida necessitava ser aprovada pelo congresso nacional, contudo, sequer foi submetida para aprovação perdendo a validade em 23/04/2018 e delegando à Justiça do Trabalho a tarefa de dirimir eventuais conflitos ao ser acionada.

4.2 TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE COMPARATIVA - IMPACTO NA GERAÇÃO DE EMPREGOS, TENDÊNCIAS, PERSPECTIVAS E OBSTÁCULOS.

Com base em tudo que foi estudado até aqui e dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), no período de Novembro/17 a outubro/2019, examina-se os impactos causados na sociedade e no mercado de trabalho do Brasil em particular da Paraíba, a partir da inserção do contrato de trabalho intermitente, traçando um levantamento das contratações e perfil dos trabalhadores envolvidos, baseado em critérios de renda média mensal e sexo.

Gráfico 1 - Saldo de movimentação trabalho intermitente x não intermitente – Brasil – Novembro/17– Outubro/19



FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

* Os números das contratações na modalidade não intermitente referente a 2017, refletem o período de crise com saldo negativo apurado no ano.

De início, o gráfico apresentado traz um levantamento com saldos (resultado dos admitidos menos os desligados) de movimentação de emprego intermitente x não intermitente no Brasil, no período de novembro/17 a outubro/19.

Da análise dos dados, percebe-se, que as contratações na modalidade de trabalho intermitente vem, ainda que de forma sutil, expandindo a cada ano.

Passemos a verificação no mesmo interstício de novembro/17 a outubro/19 no Estado da Paraíba:

Gráfico 2 - Saldo de movimentação trabalho intermitente x não intermitente – Paraíba Novembro/17 – Outubro/19



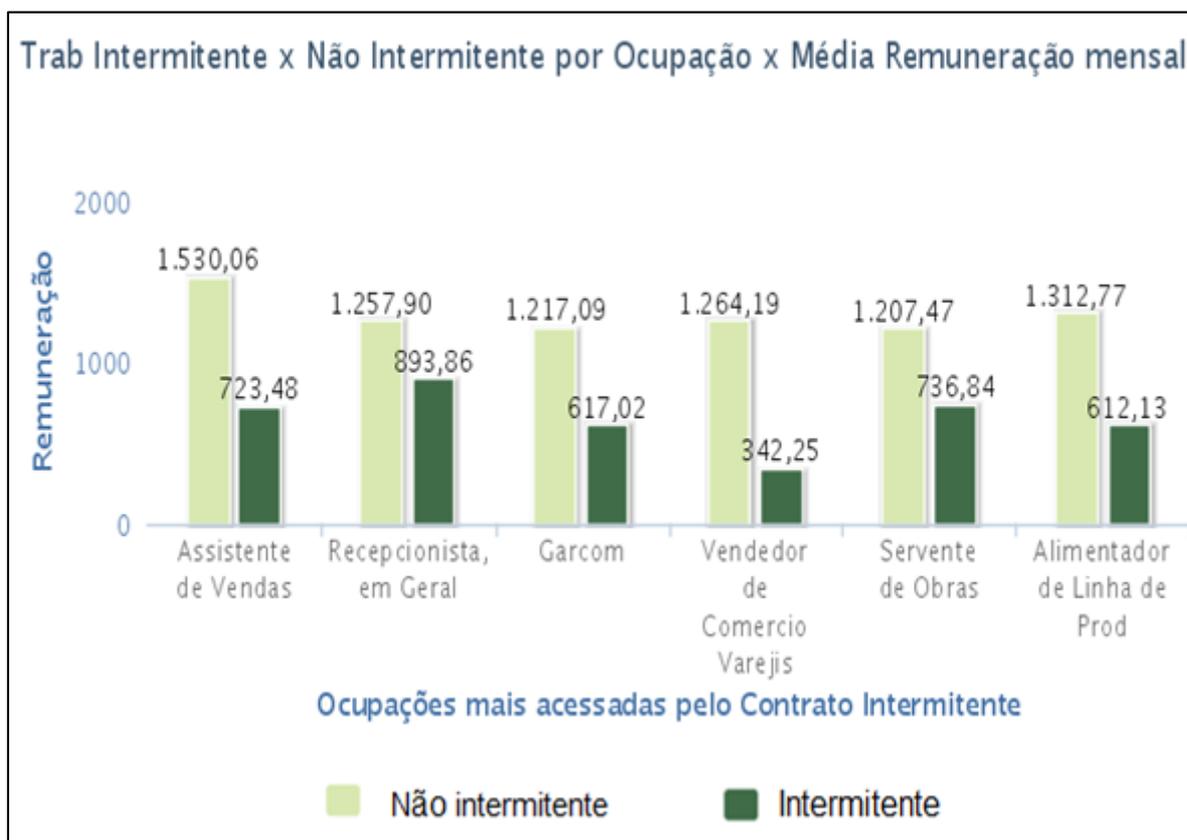
FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

* Os números das contratações na modalidade não intermitente referente a 2017, refletem o período de crise com saldo negativo apurado no ano.

Seguindo o mesmo padrão da esfera nacional, o Estado da Paraíba demonstra que as contratações pelo contrato de trabalho intermitente, apesar de seguirem evoluindo a cada ano representam um número bem abaixo das contratações pelo modelo não intermitente, atingindo no último ano, pouco mais de 15% (quinze por cento), do total das contratações.

No segundo momento da análise, busca-se a partir da eleição de seis tipos de ocupações mais acessadas pelo contrato intermitente, avaliar o perfil desses trabalhadores, no que concerne a média da remuneração mensal e sexo.

Gráfico 3 - Remuneração média no Brasil de algumas ocupações mais acessadas pelo contrato intermitente.

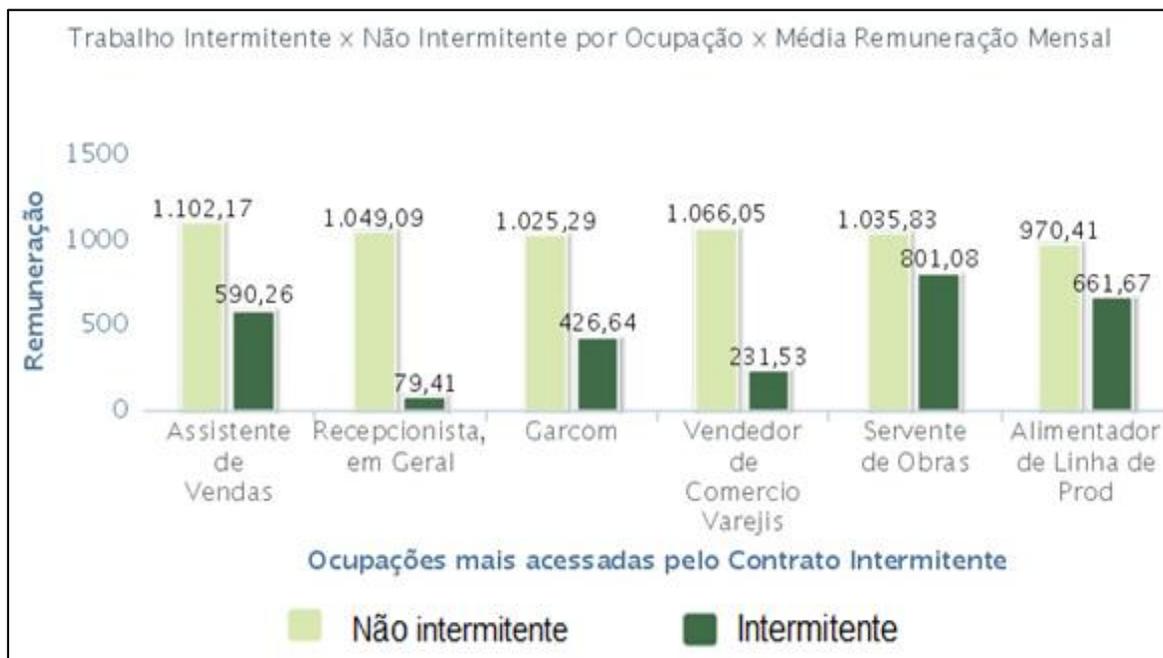


FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

A interpretação do gráfico acima, sugere um dado preocupante e que confirma umas das críticas preconizadas pelos opositores da Reforma Trabalhista e da modalidade de Trabalho Intermitente, sobre o risco à segurança financeira do trabalhador, tendo em vista aguardar a convocação de acordo com a necessidade da empresa,

Identifica-se, que aqueles que se sujeitam ao regime de contrato intermitente, possuem média de remuneração mensal abaixo daqueles efetivamente contratados em regimes que não o intermitente.

Gráfico 4 - Remuneração média na Paraíba de algumas ocupações mais acessadas pelo contrato intermitente.



FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

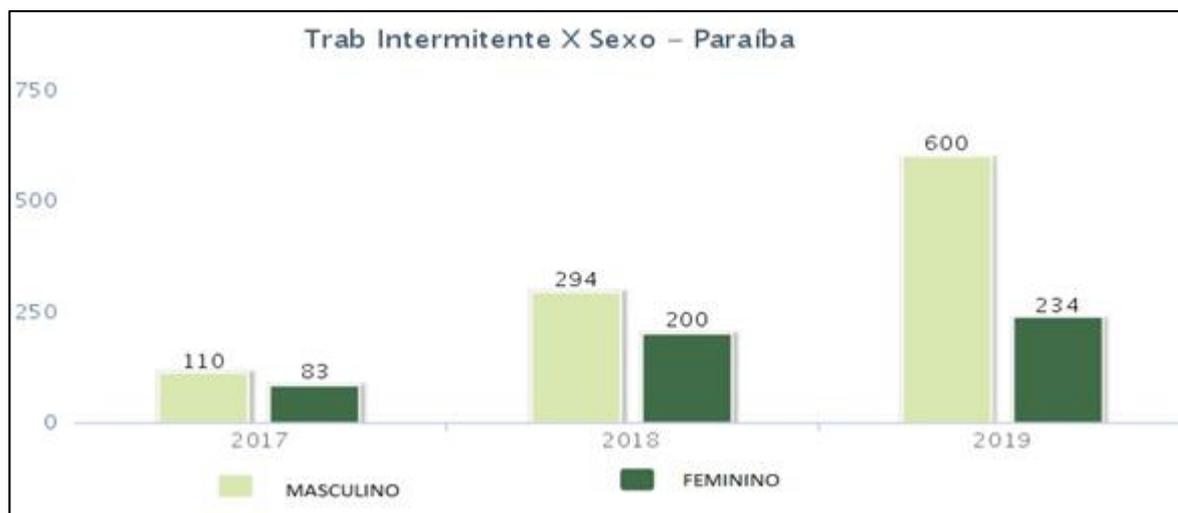
O comportamento observado a nível nacional com média da remuneração mensal do trabalhador intermitente abaixo da média dos demais, repete-se em quase todas as ocupações no Estado da Paraíba.

Gráfico 5 –Distribuição de trabalhadores por sexo no Brasil contratados pelo Regime intermitente



FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores por sexo no Brasil contratados pelo Regime intermitente



FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65 (ELABORAÇÃO DO AUTOR)

Como se nota, tanto em âmbito Nacional quanto Estadual, há uma maior propensão de trabalhadores do sexo masculino sujeitos a este tipo de contrato, inclusive, no último ano na Paraíba o número dobrou, enquanto que as mulheres permaneceram no mesmo patamar.

De tudo que foi exposto até aqui, sem a pretensão de desconsiderar a possível capacidade de criação de empregos formais na modalidade de trabalho intermitente, observa-se que desde o período de sua implantação, ainda que recente, houve crescentes avanços, apesar de tímidos, no contexto Nacional e Estadual.

Todavia, referida modalidade nos moldes do que foi instituído no Brasil, já surgiu contaminada, com inerente predisposição para lançar as relações de trabalho no sentido da precarização, em decorrência de não oferecer garantias mínimas em favor do empregado, por exemplo: a previsão de quantidade mínima de horas para convocação por semana ou mês (a exemplo da legislação Alemã), limitação de atividades que poderiam ser abrangidas por esta modalidade, e outras, além de omitir-se quanto a vários pontos.

A disparidade nos dados levantados no tocante, a renda mensal média, demonstram que no que tange ao Trabalho Intermitente, a Reforma Trabalhista cumpriu um de seus objetivos, ao menos, o que estava implícito, aumentar o lucro em prol da coisificação do trabalhador, ferindo mortalmente sua dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final, destaca-se o profundo vínculo existente entre o trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana, na importante função de inserção do ser humano no meio econômico, social e familiar, proporcionando uma existência digna.

Ciente do honroso encargo atribuído ao valor do trabalho, o legislador Constitucional de 1988, o elegeu como fundamento da República Federativa do Brasil, garantindo-lhe mecanismos de preservação no intuito de conferir uma ordem social justa.

Ocorre, que na sociedade atual, em meio aos avanços tecnológicos, discursos em defesa do fortalecimento do capital e que erguem o mercado como sustentáculo fundamental da economia impondo ajustes cruéis em tempos de crise, parece não haver espaço para reconhecimento da necessidade da existência de um Direito do Trabalho que cumpra seu ofício na atividade contínua de defesa do trabalhador, abrindo espaço ao surgimento de teorias que apregoam a diminuição ou omissão da participação do Estado em favor da autonomia privada.

Acompanhamos que a Reforma Trabalhista Brasileira surgiu nesse cenário globalizado, como solução à crise vivenciada, realizando diversas modificações na legislação trabalhista, inclusive a introdução de modalidade de contrato de trabalho alvo desse tratado, “o trabalho intermitente”, todavia, os resultados apresentados até então, estão distantes do esperado pelo governo e denotam estarem caminhando no sentido da precarização das relações de trabalho.

Ao apreciarmos a evolução do crescimento de contratações no regime de trabalho Intermitente nos âmbitos nacional e estadual, percebemos, que não há concreta geração de trabalho, pois, conforme defendido no desenvolvimento deste estudo, apenas pode ser considerado efetivo, o trabalho que insere o ser humano, não apenas na esfera econômica mas sobretudo, social, proporcionando dignidade.

Enfim, referida modalidade, nos moldes em que está proposta, retrocede violando direitos sociais fundamentais e desrespeita a ordem Constitucional vigente, ao passo em que remete o trabalhador a vulnerabilidade já vivenciada no início do capitalismo, submetendo-o a uma concorrência perniciosa com os demais trabalhadores na qual ofertam a sua força de trabalho por valores cada vez mais

irrisórios em prol de garantir sua sobrevivência, aniquilando qualquer resquício de dignidade, em clara confirmação da precarização do trabalho.

Ademais, outros foram os objetivos do legislador ao inserir na legislação trabalhista Brasileira modalidade de contrato similar ao de países desenvolvidos como, Estados Unidos e Inglaterra, considerando o panorama Brasileiro, sem em contrapartida ofertar garantias mínimas, é perceptível que veio atender os anseios das elites política, social e econômica, e conseqüentemente, agravar as desigualdades em nome do lucro.

Conclui-se, afirmando que não se trata de pugnar pela defesa da estagnação do Direito do Trabalho no Brasil, e sim, do não retrocesso, da existência de um direito renovado que permita evoluir constantemente sem afetar negativamente os direitos sociais ferindo a dignidade humana.

REFERÊNCIAS:

BRAMANTE, Ivani. Contrato Intermitente: Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia** Nº 25 - Primavera 2017. São Paulo OAB/SP – p. 09-42

BRASIL, SENADO. FERRAÇO, Ricardo. Parecer nº, de 2017 da Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5302372&disposition=inlin e>>. Acesso em: 05 de Dezembro de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Portal Eletrônico do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 18 de setembro de 2019.

BRASIL.LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. – São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 5ª. Ed. 2019.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 203.

DELGADO, M. G. D., G. **Constituição da República e Direitos Fundamentais — Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 12ª edição, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001 (2. ed.: 2004; 3. ed.: 2010; 4. ed.: 2013).

DELGADO, Mauricio Godinho; **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Nº 2. 2007

DELGADO. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 16ª. Ed. 2017.

FERRARI, *Irani et. Al*;. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 98 e 103

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

MELO, Geraldo Magela. A Vedação ao Retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010**

NASCIMENTO, A. M.. NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do Trabalho**. 40ª ed. São Paulo, LTR, 2015

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. 5ª ed. – Genesis: 1997

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62

SCARLECIO, Marcos. Análise crítica da Reforma Trabalhista - Lei 13.467 de 2017 - Pontos contrários. <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/analise-critica-da-reforma-trabalhista---lei-13467-de-2017----pontos-contrarios/18249>>. Acesso em: 07 de novembro de 2019.

Schreiber, Mariana. Reforma trabalhista: o que dizem os que defendem que vai gerar empregos? BBC Brasil em Brasília. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346>>. Acesso em: 17 de novembro de 2019.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. Trabalhador Intermitente, desempregado permanente. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>>. Acesso em: 10 de novembro de 2019.