

**FACULDADE DE TRÊS PONTAS – FATEPS**  
**DIREITO**  
**WALLACE VITOR DE PAULA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O  
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.**

**Três Pontas**  
**2019**

**WALLACE VITOR DE PAULA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O  
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-requisito  
para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob  
orientação da Prof. Ma. Camila Oliveira Reis Araújo

**Três Pontas  
2019**

**WALLACE VITOR DE PAULA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O  
LEGISLADO FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Faculdade Três Pontas – FATEPS, como pré-requisito  
para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela  
Banca examinadora composta pelos membros:

Aprovado em 05 / 12 / 2019

---

Prof<sup>a</sup>. Ma. Camila Oliveira Reis Araújo

---

Prof<sup>a</sup>. Ma. Estela Cristina Vieira de Siqueira

---

Prof. Esp. Marcelo Figueiredo

OBS:

## **AGRADECIMENTOS**

Meus eternos agradecimentos a Deus por me conceder esta vitória tão grande em minha vida, também agradecer a minha esposa Vitar Cristina que sempre esteve do meu lado nos momentos mais difíceis, minhas filhas Bianca e Laís por serem tão companheiras, meus pais Francisco e Maria de Lourdes, não podendo esquecer da minha orientadora Camila, que sempre esteve pronta a contribuir com o processo de aprendizado e absorção do conhecimento, e também aos colegas de classe que trilharam este caminho junto de mim e a Faculdade Fateps por prestar este nobre serviço.

*“Consagre ao Senhor tudo que você faz, e os seus planos serão bem sucedidos.”*

Provérbios 16:3

## RESUMO

Este trabalho analisa e aborda a gênese do Direito Material e Processual do Trabalho de maneira mais sucinta e não exaustiva, com intuito de trazer o maior número de informações possível, frente as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, em especial, o efeito do artigo 611-A da CLT. Tal Abordagem se faz necessária frente aos constantes eventos legislativos brasileiros, trazendo mudanças nas leis aplicáveis a relação de trabalho que impactam diretamente todas as classes brasileiras, desde o empregador com maior poder capital até o empregado que presta serviços para se manter. Tal propósito será alcançado através de pesquisa em doutrinas, leis, julgados e entendimentos sumulados sobre o assunto, usando de pesquisas qualitativas e quantitativas, uma vez que busca conteúdo suficiente para abordar de maneira coerente o assunto escolhido sem perder a qualidade do material relativo. A análise legislativa juntamente com os dizeres doutrinários e jurisprudenciais evidenciaram o impacto que tal mudança legislativa causa e ainda causará na vida dos trabalhadores e no mercado de trabalho nacional, que ainda está se adaptando vagarosamente as novas normas trabalhistas.

**Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Prevalência. Legislação.**

## **ABSTRACT**

*This paper analyzes and addresses the genesis of material and procedural labor law in a more succinct and non-exhaustive manner in order to bring as much information as possible, given the changes brought about by the labor reform, in particular the effect of the article 611-A. Such an approach is necessary in view of the constant Brazilian legislative events, bringing changes in the laws applicable to the employment relationship that directly impact all the Brazilian classes, since from the employee who provides service to maintain themselves. This Purpose will be achieved through research on doctrines, laws, judgements and summary understandings of the subject, using qualitative and quantitative research, as it seeks sufficient content to coherently address the chosen subject without losing the quality of the relative material. Legislative analysis together with doctrinal and jurisprudential statements have highlighted the impact that such a legislative change will have and will still have on the national labor market, which is still slowly adapting to new labor standards.*

**Keywords: Labor Reform. Prevalence. Law**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>2 DA GÊNESE DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>10</b>
<b>3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Princípio da proteção .....</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Princípio da Norma Mais Favorável.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 Princípio da Cláusula Mais Benéfica ou Mais Favorável .....</b>	<b>18</b>
<b>3.4 Princípio da Inalterabilidade<sup>3</sup> Contratual Lesiva.....</b>	<b>19</b>
<b>3.5 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas .....</b>	<b>20</b>
<b>3.6 Princípios da Primazia da Realidade .....</b>	<b>22</b>
<b>3.7 Princípio da Boa-Fé.....</b>	<b>23</b>
<b>4 DO DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 Do Direito Individual do Trabalho.....</b>	<b>25</b>
4.1.1 Das condições para condição de relação do trabalho .....	25
4.1.1.2 Pessoaalidade .....	25
4.1.1.3 Onerosidade .....	25
4.1.1.4 Não Eventualidade ou Habitualidade .....	26
4.1.1.5 Subordinação .....	26
4.1.1.6 Alteridade .....	26
4.1.2 Da Jornada de Trabalho.....	26
4.1.3 Do Teletrabalho .....	32
4.1.4 Do FGTS e Seguro Desemprego .....	36
4.1.5 Direito Coletivo do Trabalho.....	39
<b>4.2 Direito Coletivo do Trabalho.....</b>	<b>39</b>
4.2.1 Princípio do Direito Coletivo do Trabalho .....	41
4.2.2 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical .....	42
4.2.3 Princípio da Autonomia Sindical.....	43
4.2.4 Princípio da Interveniência Sindical da Normatização Coletiva .....	43
4.2.5 Princípio da Legalidade e Transparência da Negociação Coletiva .....	44
<b>5 O ARTIGO 611-A DA CLT EM QUE O NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO .....</b>	<b>47</b>
<b>5.1. Consequências jurídicas frente a Constituição de 1988.....</b>	<b>47</b>
<b>5.2 O artigo 611-A e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas .....</b>	<b>49</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>53</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, muito se tem debatido e questionado sobre os efeitos da reforma trabalhista como um todo, especialmente, de que forma isso afetaria a vida do empregado. Este trabalho conceitua, discorre sobre, analisa fontes legislativas e doutrinárias da relação empregado e empregador, que acontece com participação do Estado para intervir nos casos em que se faz necessário o braço forte do ente para garantir a equidade.

Todos que vivem em sociedade, precisam trabalhar para manter suas famílias e se manter, seja em qualquer nível social. Assim, pergunta-se, que tipo de cidadão não se importaria com uma mudança brusca em sua vida?

Para encontrar respostas congruentes, devemos lembrar que o Direito do Trabalho tem um histórico evolucionar muito grande, que desde o período pré-industrial, mais especificamente no continente europeu até os dias atuais, e em meio a tantos anos, podemos observar avanços e retrocessos gigantescos na legislação trabalhista brasileira.

Frente a isso, cabe aos operadores do Direito acompanhar as constantes mudanças legislativas para que não passem por cima da Carta Magna e nem tampouco ofendam a democracia e a ordem legal.

Podemos entender que mudanças em um sistema econômico realmente tem que sofrer mudanças e se adaptar aos seus momentos de delicadeza moral, pois o equilíbrio não pode deixar de existir na balança social, entretanto, não há justificativa para ignorar todo o histórico e a evolução de tal movimento durante tantos anos.

Deste modo, se faz amplamente necessário que seja pesquisado sobre o tema de maneira contínua e séria, uma vez que, além de grande importância social, também tem grande apelo social.

Através de pesquisas bibliográficas, pesquisa descritiva e documentais não exaustivas de cunho misto em livros doutrinários, *websites* especializados em conteúdo jurídico, periódicos, legislações específicas e entendimentos dos tribunais superiores, busca-se entender os fenômenos sociais do trabalho no mundo moderno, e como grandes mudanças influenciam a vivência dos trabalhadores.

Dividido em cinco grandes capítulos, o presente trabalho analise o nascimento do Direito do Trabalho, as razões para a Reforma Trabalhista, os princípios que baseiam e fazem com que flua com serenidade, a bifurcação em Direito Coletivo e Direito Individual do Trabalho, juntamente com suas disposições específicas a cada um deles, também como a

reforma trabalhista mudou os dispositivos legais brasileiros e de que maneira isso pode influenciar a ordem social.

E, por fim, os impactos trazidos com a inovação do artigo 611-A da CLT, que autoriza em casos especificados, a prevalência do acordo coletivo sobre o que prevê a legislação.

## 2. DA GÊNESE DO DIREITO DO TRABALHO<sup>1</sup>

Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2015,p.84) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p.2), defendem que o Direito do Trabalho se origina de 3 grandes momentos históricos, o período Pré-Industrial, a Revolução Industrial e no Constitucionalismo Social, cada evento com suas particularidades e contribuições para o que hoje chamamos de justiça social.

O período Pré-Industrial tem 3 subdivisões, uma vez que a mão de obra humana já era explorada a milhares de anos. A primeira, é a escravidão, regime muito conhecido através dos tempos e ainda, por mais avançada que seja a nossa sociedade, muito atual e desumana em condições. A segunda é a servidão, com características medievais e levemente melhores se comparadas a escravidão, pois o trabalhador não detém mais o status de animal e por fim, nas corporações de ofício onde os trabalhadores tinham condições menos favoráveis de vida.

Contudo, realmente se iniciam as ideias de Direito do Trabalho na Revolução Industrial, com os adventos revolucionários da máquina à vapor, a industrialização e a produção em massa, embasados pelos ideais da Revolução Francesa de Liberdade, Igualdade e Fraternidade, logo teve-se que tais princípio que pregavam a igualdade acima de todas as coisas.

Ante tamanha exploração da mão de obra, fazia-se necessário que o estado intervisse nos feitos, tentando amenizar as situações precárias e extremamente calorosas, em um meio onde trabalhadores laboravam por mais de doze horas ininterruptas, e o número de acidentes de trabalho era cada vez maior.

Perante a situação ruim da época, a igreja católica, instituição dotada de grande poder e influência desde épocas anteriores, chegou a se manifestar através da encíclica *Rerum Novarum*, que editada pelo Papa Leão XIII, que pedia atenção das nações aos valores da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores da época, tanto nos quesitos de salário e condições trabalhistas dignas.

---

<sup>1</sup> Este capítulo foi escrito com base nas obras de Maurício Godinho Delgado.

Assim, em meados de 1917, por influência da Constituição mexicana começa a fase chamada de “Constitucionalismo Social”, que tem por marca forte, a participação do estado nas relações empregatícias, ou também chamado de dirigismo social, com o intuito de confiscar e proporcionar melhores condições de trabalho aos hipossuficientes.

É importante frisar que ainda na fase do Constitucionalismo Social, a primeira constituição do mundo a tratar dos direitos sociais trabalhistas foi a Constituição do México, de 1917, influenciando os europeus que mais tarde, em 1919 na Alemanha, com a Constituição de Weimar deu continuidade aos Direitos Sociais Trabalhistas.

No mesmo ano da Constituinte alemã, também foi assinado o Tratado de Versailles, importante acordo internacional que quebrou os paradigmas da época, e trouxe novos conceitos ao mundo, deixando sórdido que a força de trabalho não deve ser vista como mercadoria pura e simplesmente, mas sim como peça essencial para o desenvolvimento das nações como um todo.

Sendo o tratado de Versailles responsável diretamente pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão de vistosa importância até os dias de hoje, pois a partir da criação da mesma, passou-se a elevar o Direito do Trabalho a um novo status.

Seguindo a linha do tempo, é importante falar sobre a *Carta del Lavoro*, que nasceu em meados de 1927, na Itália, trazendo novos conceitos e elevando patamares do sistema jurídico laboral internacional, chegando até mesmo a influenciar o sistema normativo brasileiro.

Na gama das constituições brasileiras, ainda fora muito demorado para que os direitos trabalhistas ganhassem destaque legal o suficiente para serem matérias dignas de adentrarem as Cartas Magnas legais, onde desde a Constituição Imperial de 1824 até a revolução no ano de 1930, onde o então Chefe do Executivo Getúlio Vargas, com sua fama de “Pai dos Pobres” deu destaque as questões trabalhistas.

Acontecendo então, em 26 de novembro de 1930, pelo advento do decreto nº 19.433, a criação do Ministério do Trabalho, órgão de extrema importância para a promoção dos direitos dos empregados e trabalhadores em geral.

Ademais, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar sobre os direitos sociais, trazendo além do salário mínimo, um avanço gigantesco para a época, também a pluralidade sindical, seguido da CRFB de 1937, que tem por característica marcante, a presença do estado até mesmo no funcionamento e nas diretrizes dos sindicatos, vigorando a unicidade sindical que existe até os dias de hoje, sendo esta, a única Constituição a ter em seu texto, a previsão da sucessão trabalhista.

Não sendo menos importante, vale ressaltar que a Justiça do Trabalho surgiu no Brasil no ano de 1939 e no início, era tida como um órgão do Poder Executivo, para só mais tarde, se tornar parte do poder judiciário.

Seguindo, em 1943 nasceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que por sua essência, buscava juntar as leis trabalhistas que seguiam espalhadas e diversificadas por cada estado, unificando os entendimentos judiciais sobre os assuntos e vigorando uma nova ordem, em data que comemorava o dia do trabalho não somente no Brasil, mas também em Portugal.

Ainda sobre as Cartas Magnas, a de 1946 tem sua individualidade ao retomar os padrões democráticos, levando a Justiça do Trabalho a integrar o Poder Judiciário e outros grandes passos disciplinados pela mesma, foram a previsão de participação nos lucros e histórica proibição de diferenciação dos salários em função dos sexos, mesmo sabendo que nos dias atuais, isto não é plenamente eficaz.

A Constituição da República de 1967 não modificou os direitos trabalhistas anteriormente criados, mas somente acrescentou ao ordenamento jurídico mais vantagens ao trabalhador brasileiro, como a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Salário Família, entretanto, trazia em seu bojo a proibição das greves no serviço público.

Por último, temos a Constituição Cidadã, promulgada em 1988, trazendo em seu texto um capítulo inteiro tratando sobre os Direitos Sociais, mais especificamente do seu artigo 6º até seu artigo 11º, sendo tais dispositivos tidos como as raízes de todo o Direito do Trabalho moderno.

Ademais, também é válido ressaltar que a Constituição prevê outros direitos sociais nos artigos 8º a 11, que tratam sobre associação sindical, o direito de greve e a eleição de representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, para tratar de entendimento direto com os empregadores.

No tocante aos sindicatos, uma mudança legislativa mudou a obrigatoriedade de contribuição sindical, com o advento da lei 13.467 de 2017, também chamada de “Reforma Trabalhista”, algumas mudanças legislativas ocorreram, entre elas, o artigo 579 da CLT, que disciplina a contribuição sindical somente por via de autorização prévia e expressa do obreiro.

Diversos sindicatos não se conformaram com a mudança, e entraram com arguições de inconstitucionalidade da norma, como a ADI nº 5794, embasando seus pedidos em entendimentos da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra), mais especificamente em um enunciado da 2ª jornada de Direito Material e Processo do Trabalho, que prevê em sentido contrário da letra da lei, uma autorização coletiva para desconto de valores sindicais, e não individuais como prevê a alteração pela lei 13.467.

Entretanto, mesmo com o fulgor dos sindicatos, e o grande número de pedidos, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a ADI nº 5794 e a ADC nº 55, julgou improcedentes os pedidos de declaração de inconstitucionalidade da norma, com um final de 6 votos favoráveis e 3 votos desfavoráveis, o entendimento do Ministro Luiz Fux foi unânime, com a premissa de que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a nenhuma entidade sindical, direito constitucional consagrado e previsto no artigo 8º, inciso V da Carta Magna.

Também é válido ressaltar um ponto importante do texto constitucional, o Direito de greve, que tem previsão no artigo 9º da Constituição da República, e seus parágrafos, e que também é alvo de inúmeros mandados de injunção (Remédio Constitucional previsto no artigo 5º, inciso LXXI da Carta Magna de 1988) que tem por finalidade, cientificar o poder legislativo sobre a não existência de norma que regulamente ou ainda que torna inviável o pleno exercício de direitos e garantias garantidos pela Constituição Federal.

Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p.5) como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a

dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

Buscando assim, assegurar certa equidade social, onde as pessoas possam ter certo equilíbrio financeiro e participativo nos atos civis, sejam eles relacionados ao consumo, ou aos status sociais, que diferenciam cada grupo de pessoas não somente pela sua origem, mas também pelas funções que exercem.

Sendo o Direito do Trabalho, verdadeiro instrumento de transformação social, que busca não somente trazer benefícios ao empregado como a maioria das pessoas pensam ser, mas sim, um braço da justiça voltado ao lado mais fraco do elo empregatício, que nem sempre tem condições intelectuais de lidar com as mais diversas situações apresentadas.

Assim, podemos classificar o Direito do Trabalho como o ramo do Direito que analisa e estuda as relações entre empregado e empregador como um todo, não esquecendo-se das mais diversas situações que podem ocorrer durante a prestação de serviço.

### **3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO<sup>2</sup>**

No mundo moderno, temos princípios como raízes de algo, como norte a ser seguido, como exemplo a ser tomado para novas formas de algo, no universo jurídico não é diferente, como dizem Antônio Neto da Lapa e Ivan Kertzman (2018, p. 106) “Os princípios, por sua vez, são diretrizes essenciais que informam todo o sistema jurídico, guiando até mesmo, o legislador na atividade de produção das normas jurídicas, a fim de que essas não violem os princípios basilares do judiciário”

Logo, podemos observar que os princípios são como formas que devem ser seguidas a fim de que algo cresça rente e corretamente no mundo jurídico.

Desta forma, passamos a analisar e explicar alguns deles.

#### **3.1 Princípio da Proteção**

Inicialmente, devemos ressaltar que o Direito do Trabalho tem o objetivo de tentar amenizar as diversas desigualdades sociais existentes em nosso país, no tocante as relações entre empregados e empregadores, um elo fortíssimo que não somente movimentava a economia nacional, mas também que integra de certo modo, as bases da sociedade, pois indiretamente um depende do outro, o empregador que necessita da mão de obra do empregado para laborar e produzir algo ou prestar algum serviço em específico, e o empregado que precisa de dinheiro para se sustentar e sustentar sua família.

O Princípio da Proteção é alicerce básico em qualquer precedente de negociação coletiva, negociação individual e até mesmo em decisões judiciais, e, por um momento, lembrarmos dos ideais que foram empenhados durante séculos pelos trabalhadores braçais e arcaicos, que trabalhavam nas tecelagens e em condições precárias de saúde e ambiente desfavorável por mais de doze horas seguidas.

Ignorar tal princípio e a aplicação dele nas relações de trabalho é um tanto quanto afrontoso, uma vez que todo o ordenamento jurídico da área em especial se baseia nos

---

<sup>2</sup> Este capítulo foi escrito com base na obra de Mauricio Godinho Delgado.



princípios básicos.

Por isso, como parte mais vulnerável da relação empregado/empregador, o trabalhador que, em sua grande maioria das vezes, não tem instrução completa dos seus direitos nem ao menos muita noção do que se passa ao seu redor, além das suas obrigações a serem cumpridas para ter como contraprestação, o seu salário, se vê muitas vezes apto a ser ludibriado.

Ensina Maurício Godinho (2015, p.183) diz que o Princípio da Proteção é uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Tal princípio buscar influir em todos os seguimentos do Direito do Trabalho, uma vez que há predominância nesse ramo em específico do Direito em regras especificamente protetivas e tutelares da vontade e do interesse dos obreiros, assim, sem tais motivações de proteção ao trabalhador, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria historicamente e cientificamente.

Enquanto Sussekind (1995, p.112) diz que o Princípio da Proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, sendo que deste, se desdobram outros três princípios, o *in dubio pro operário*, o da norma mais favorável e a o princípio da aplicação da norma mais benéfica ao empregado.

Sobre os desdobramentos, o *in dubio pro operário* é uma das várias cristalizações do Princípio da Proteção, que busca sempre equilibrar a relação entre empregado e empregador, procurando sempre usar das normas para tentar a interpretação mais benéfica das legislações e pela aplicação da primazia da realidade dos fatos acima de tudo.

Ainda sobre o assunto, Arion Sayão Romita (2003, p.23) leciona que não constitui função do Direito de qualquer dos ramos proteger algum dos sujeitos de cada relação social. Função do Direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os polos da relação, o direito concede a parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito que falta.

Romita (2003) também diz que não é função do Direito do Trabalho proteger o empregado, mas que a função do Direito do Trabalho é regular as relações entre empregado e empregador *tout court*. Afirmar a priori a função protecionista do Direito do Trabalho em benefício do empregado, faz com que se desconheça a bilateralidade da relação de emprego.

Até porque, existem outras maneiras de se equilibrar uma relação judicial conflituosa sem que se perca a essência e os ideais básicos de justiça, que nunca buscou pender a somente um dos lados da balança, mas sim o equilíbrio entre os conflitos.

Ensina Godinho (2015, p.1091) sobre as infrações obreiras, seus critérios de aplicação das penalidades e requisitos, e alerta que o Direito do Trabalho brasileiro se encontra efetivamente, ainda em fase semiprimitiva no tocante ao exercício do poder disciplinar e das consequentes aplicações de penalidades ao trabalhador.

As consequências de atos prejudiciais por parte do empregado são variadas, e dependendo ao grau de tais atos, pode o empregador puni-lo até mesmo com a demissão por justa causa, estando estas elencadas no rol do artigo 482 da CLT, quais sejam atos de improbidade, incontinência de conduta ou ainda mal procedimento em relação ao ambiente laboral, a negociação por conta própria sem permissão do empregador e em casos de concorrência à empresa em que trabalha, tal negociação for prejudicial, condenação criminal do empregado transitada em julgado, desídia no desempenho das funções que lhe foram atribuídas, embriaguez habitual, violação de segredos da empresa, indisciplina ou insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo a honra ou a boa fama de qualquer pessoa no serviço, exceto em legítima defesa ou em defesa de outrem, prática de jogos de azar e perda de habilitação ou dos requisitos necessários em lei para o exercício daquela profissão.

Assim, não há que se falar que o Direito do Trabalho e suas normas somente existem para proteger o empregado em toda e qualquer situação, pois tais dizeres não padecem de nenhuma verdade. Por razão de ser um contrato bilateral, ambas as partes podem e devem arcar com as consequências de seus atos, sejam eles na esfera judicial ou extrajudicial.

Pois mesmo com uma gama de princípios e normas afim de tentar equilibrar a relação de trabalho, o empregado poderá ser punido por seus atos, seja tal punição leve ou gravosa, e

nem mesmo que levado a julgamento pelo juízo responsável, se comprovadas a má-fé e o a vontade de prejudicar em seus atos, o empregado será penalizado.

### **3.2 Princípio da Norma Mais Favorável**

Tal princípio é tido como uma espécie de desdobramento das normas constitucionais sociais, tendo sua aplicação mais rente no tocante a hierarquia das normas, levando-se em consideração o conflito entre as normas hierarquicamente superiores e as normas infra, derivando diretamente do artigo 7º da Constituição da República, que em prática, disciplina que a norma que melhor atende as necessidades do trabalhador deve prevalecer.

Um bom exemplo da aplicação deste princípio, é uma suposição em que seja editada lei ordinária que preveja mudança no pagamento das férias anuais do empregado, que é atualmente de 1/3, e nesta suposta *novatio legis*, o pagamento não seria mais de 1/3, mas sim, de 1/2 do valor do salário, assim, deve-se aplicar a norma mais favorável ao empregado.

No entanto, com o advento da lei nº 13.467, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, os elos tem se enfraquecido, uma vez que as alterações legislativas foram de grande escopo, em especial na nova redação do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que mudaram completamente o que já se vinha praticando a muitos anos na seara trabalhista, pois agora, o que se resolve no acordo coletivo de trabalho, irá permanecer sobre as convenções coletivas de trabalho, deste modo, não há mais a adoção da norma mais benéfica ao trabalhador, mas sim, a regra superior e única, *in verbis*: “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 2017).

### **3.3 Princípio da Cláusula Mais Benéfica ou Mais Favorável**

Um pouco diferente do princípio anteriormente narrado, que trata especificamente da norma mais favorável, este princípio tem os mesmos ideais de proteção ao trabalhador, mas em um nível mais específico e incidental, no que tange as normas do contrato de trabalho única e puramente, e nas situações em que se encontram debatidas as cláusulas contratuais pelas quais o trabalhador se submeteu e o acordo coletivo que rege aquela categoria.

Também é expressa a aplicação deste princípio quando se tem condição ou cláusula

benéfica ao trabalhador que é oferecida pelo empregador, mas não tem previsão legal, assim, tal benefício torna-se direito adquirido, como já é cristalizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no enunciado da súmula nº 202, *in verbis*:

*Súmula nº 202 do TST*

**GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida)  
- Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, **o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. (BRASIL, 2003) (Grifo nosso)**

Ainda sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado(2015, p.185), doutrinador e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) leciona que “Este princípio importa na garantia de preservação ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de caráter de direito adquirido (Art. 5º, XXXVI, CF/88).”

### **3.4 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva**

O contrato de trabalho, assim como no Direito Civil, tem todas as premissas legais, formas válidas e formas que são defesas por lei, podendo existir imensas variáveis que se encaixam nas mais diversas situações, na seara do Direito do Trabalho mais especificamente, pode ser alterado de maneira unilateral ou bilateral, ou seja, por vontade de uma só parte integrante do negócio, ou das duas partes em comum acordo, no caso de alteração bilateral, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê em seu artigo 468 *caput* que só será lícita a alteração que não traga prejuízos de maneira direta ou indireta ao empregado.

Art. 468 CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 2017).

Podemos ter este ponto de vista legal como mais um desdobramento do Princípio da Proteção, que já fora mencionado anteriormente neste trabalho, visando garantir melhores condições e proteção ao trabalhador, que acaba sendo o elo fraco da relação, que busca fazer do seu trabalho, o seu sustento de vida, para garantir o mínimo de uma existência digna em meio a vasta sociedade.

Ademais, para que seja validada a alteração contratual bilateral, são necessários dois requisitos básicos, quais sejam eles o Mútuo Consentimento entre as partes contratante e contratada, e a Ausência de Prejuízo Financeiro ou Moral ao Empregado, desta maneira, se faz presente o resguardo das condições mínimas de conforto e integridade do funcionário.

### **3.5 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas**

Este princípio acompanha a maioria das normas trabalhistas em seu cunho protecionista, que veda o prejuízo ao trabalhador nas devidas circunstâncias de atrito e transações pacíficas entre empregado e empregador, garantindo que o obreiro tenha efetiva tutela de seus direitos respeitada, de certa maneira a vantagem jurídica.

Tem-se três grandes alicerces ou subdivisões de tal princípio, aplicáveis a situações restritas da relação de trabalho em que o empregador, poderia muito facilmente tirar vantagem do empregado, fazendo-o abrir mão de certos direitos e deveres do empregador para com o obreiro, sendo eles:

#### **A) Nos Possíveis momentos de Renúncia de Direitos**

Se pararmos para analisar meticulosamente os momentos da relação de trabalho, desde a sua origem até o seu final de maneira costumeira e natural, onde o obreiro após laborar por muitos anos se aposenta e deixa a empresa onde atuava, ou ainda, em momento indiferente ao que se espera de um ciclo completo, onde o empregado é desligado por vontade própria ou por fatores que levaram a este desligamento, temos três pontos cruciais e passíveis de renúncia de certos direitos e obrigações, sendo eles, o momento da contratação, o período de labor mediato e o período pós extinção do contrato de trabalho.

Especialmente nos momentos de admissão do obreiro e durante a vigência do contrato de trabalho, a renúncia de direitos pelo empregado em regra é nula, por levarmos em consideração os Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva e o Princípio da Proteção.

Já no tocante aos direitos renunciáveis, é plenamente possível a renúncia no decorrer da efetividade do contrato de trabalho, como é mais visto nos casos de mudança de endereço do obreiro para local mais próximo da empresa, abrindo mão do vale transporte e do vale

refeição/ refeição que é feita na empresa mediante pequena contribuição por parte do empregado para com e empresa.

Ao ver de José Cairo Junior (2006, p.117) após a extinção do contrato de trabalho necessariamente cessariam a subordinação do trabalhador e a sua dependência econômica para com o empregador, entendimento este de cunho simples, pois ao analisarmos tal situação fática, podemos concluir por tais ações no plano de desligamento do obreiro que agora, já não mais integra o quadro de colaboradores.

#### B) Da Renúncia Por Norma Coletiva

Tal questão divide as opiniões da doutrina especializada, especialmente sobre a possibilidade de renúncia de direitos pela convenção coletiva ou pelo acordo coletivo.

Alguns defendem que é possível, argumentando que nas negociações coletivas, não se encontram presentes elementos essenciais para a configuração da relação de trabalho, como a subordinação entre as partes do contrato de trabalho, uma vez que os sindicatos tem a mesma força de representação dos obreiros em si, podendo dar aceite e até mesmo questionar e negociar as condições de trabalho de seus assistidos.

Outros, já usam outra linha de pensamento, dizendo que a irrenunciabilidade é fator de grande peso nas relações de trabalho, vez que o empregado se vê obrigado a abrir mão de certos direitos para se manter trabalhando na empregadora, uma vez que é hipossuficiente e na maioria das vezes mal instruído sozinho sobre seus direitos e deveres.

Logo, tem-se a validade das renúncias de certos direitos feitas pelos sindicatos nas negociações coletivas e acordos coletivos, porque na esmagadora maioria das vezes, as negociações têm um cunho proporcional, tendo que ceder em certos pontos para agregar em outros.

#### C) Renúncia para Empregados Hipersuficientes (Altos salários)

Novo item trazido pelo advento da lei nº 13.467, outrora conhecida como “Reforma Trabalhista”, resultando da interpretação dos artigos 444, parágrafo único com o artigo 611- A

da CLT, reconhecendo o empregado que recebe altos salários como figura de poder de negociação diferenciado em relação aos demais obreiros.

Para que seja tido como empregado hipersuficiente, o empregado tem que se encaixar em alguns requisitos básicos, como ser portador de diploma de nível superior, e perceber salário maior que duas vezes o teto de benefícios da Previdência Social <sup>3</sup>, aproximadamente R\$ 11.680 (Onze mil seiscientos e oitenta reais). Cumpridos tais requisitos, o empregado tem livre pactuação com o empregador, podendo negociar diretamente sobre temas como remuneração de produtividade, jornada de trabalho, banco de horas, intervalo entre outros que não teria condição um obreiro com conhecimento básico exigido pelo mercado de trabalho, conhecida antigamente como ginásio, e hoje como ensino médio completo.

A noviça surgiu da ideia de que os empregados que tem formação em curso superior e consequentemente, maiores salários que a maioria dos colaboradores da empresa, não são hipossuficientes, e por isso, não precisam de assistência direta do sindicato que é filiado, não tendo relação direta do seu salário com seus direitos, que mesmo percebendo renda maior, não devem ser tidos como superiores aos direitos dos colegas sem formação superior.

### **3.6 Princípio da Primazia da Realidade**

Este princípio é de extrema importância e junto aos princípios da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Proteção e da Norma mais benéfica compõe o quadro de diretrizes básicas no Direito do Trabalho.

Diz a Primazia da Realidade que deve ser levado em consideração sempre nos conflitos judiciais entre empregado e empregador, a verdade real dos fatos, e não o que simplesmente se alega através de documentos que podem ser facilmente manipulados e até mesmo falsificados.

E neste patamar probatório, as testemunhas tem papel extremamente importante, vez que podem ser juradas sobre o crivo da justiça a dizerem a verdade, sob pena de não o fazendo, serem presas. Além de também existir a possibilidade da contradita às

---

<sup>3</sup> <http://www.previdencia.gov.br/2019/01/portaria-oficializa-reajuste-de-343-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2019/> . Acessado em 12/08/2019 às 13:22.

testemunhas pelos procuradores na própria audiência.

Já no tocante ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, diz Godinho (2015, p.192) que deve-se atentar preferencialmente a prática concreta ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade que é manifestada na relação jurídica. A prática dos atos altera o contrato pactuado entre as partes, gerando assim direitos e obrigações novos.

### **3.7 Princípio da Boa Fé**

Já este princípio tem raízes do Direito Civil, que acaba adentrando a seara trabalhista por influências do Direito Privado, uma vez que a relação de trabalho é confirmada e sempre discutida através de um contrato de trabalho, logo, as normas condizentes do Direito Civil acabam por adentrar de maneira mais branda no Direito do Trabalho.

Logo, o princípio da boa fé também tem participação nesta esfera, ainda que discuta outros assuntos, a boa fé é tida como um princípio geral em qualquer dos ramos do Direito, sendo um postulado jurídico e um pouco ético e moral entre as partes.

Assim, são facilmente percebidos alguns desdobramentos do princípio da Boa Fé no Direito do Trabalho, como no dever de fidelidade e no compromisso de cumprimento dos termos previstos no contrato de trabalho.

A boa fé pode ser dividida em duas categorias, a Boa Fé Objetiva e a Boa Fé Subjetiva. Na primeira das classes, podemos ter a intenção das partes na realização de seus atos, sendo que é possível através de tais atitudes se declarar a invalidez do negócio quando acompanhado de algum vício grave e também serve para delimitar os objetos que serão tratados e contratados entre as partes.

Enquanto a Boa Fé subjetiva, é comprovada através de atos contínuos de maneira a comprovar o comprometimento, a ética e o zelo do sujeito para com as suas designações, sem intenção alguma de causar danos a terceiros ou pessoas próximas.

Também podemos observar a Boa Fé na fase pré-contratual, onde as partes fornecem



informações acerca das suas habilidades, conhecimentos sobre o referido assunto, experiências profissionais, valores salariais, exigências e normas a serem cumpridas caso o contrato for celebrado.

Enquanto na fase contratual, é mais comum que se demonstre a boa fé por ambas as partes, vez que após encerrado o término do contrato de experiência, o contrato de trabalho passa a ter tempo indeterminado, podendo qualquer uma das partes o rescindir a qualquer momento, desde que cumpra com os requisitos legais e não cause danos irreparáveis uns aos outros.

Já na fase pós contratual, ainda restam algumas obrigações comuns a ambas as partes, que nem sempre estão escritas formalmente no contrato, mas por força da ética pessoal e profissional, se presume que ainda sejam guardados os segredos que foram confiados a certo empregado enquanto laborava em certa empresa, que não preste falsos testemunhos sobre a real situação que vivenciou no antigo ambiente de trabalho e nem tampouco que constranja possíveis novos candidatos a vagas na empresa onde laborava anteriormente.

Sendo até mesmo passível de indenização tais atos, desde que comprovadamente prejudiciais ao ex empregado ou ex empregador.

## **4 DO DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO<sup>4</sup>**

Neste capítulo em específico, fala-se sobre as disposições relativas ao Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho, cada qual com seus princípios e regras relativas.

### **4.1 Do direito Individual do Trabalho**

É muito comum os populares usarem os termos “trabalhador” e “empregado” com o mesmo sentido para se referir a alguma pessoa que labora em algum lugar, entretanto, no universo jurídico, tais termos tem grande diferença de sentido e colocação, uma vez que relação de trabalho não se confunde com relação de emprego.

#### **4.1.1 Das Condições para configuração de relação de trabalho**

No Direito do Trabalho, as pessoas que exercem alguma atividade laboral são chamadas de “trabalhadoras”, e não de “empregadas”, porque para ser empregado, o obreiro necessita se encaixar em alguns requisitos formais, que são subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, deste modo, sendo “relação de trabalho” um gênero e relação de emprego a espécie. Assim, passamos a discorrer sobre os requisitos formais para que se forme o vínculo empregatício:

##### **4.1.1.2 Pessoalidade**

Tal requisito prega a unicidade pessoal da prestação de serviço pelo obreiro, uma vez que, se ele puder ser substituído por outra pessoa, não se tem presente a pessoalidade, pois o dever de exercer tais funções pertence somente a uma pessoa especialmente preparada e designada para tanto.

##### **4.1.1.3 Onerosidade**

Deriva da contraprestação devida ao empregado pelo tempo laborado, o salário

---

<sup>4</sup> Este capítulo foi escrito com base nas obras de Mauricio Godinho Delgado.

correspondente aos serviços prestados em certo período de tempo definido, não se comparando ao serviço prestado por filantropia, que são tidos como serviços voluntários, ao mesmo tempo que ao empregado, existe o dever de trabalhar e realizar as funções, cabe ao empregador pagar pelos serviços que recebeu.

#### 4.1.1.4 Não Eventualidade ou Habitualidade

Podemos classificar como eventual, o trabalhador que labora em função de algum evento certo, determinado ou determinável, ou seja, já tem data certa para começar a prestar seus serviços e para deixar de prestar seus serviços e não comparece a empresa ou local de prestação por longos períodos para laborar, como podemos observar em contratações de serviços “avulsos”, como manutenção de pintura, serviço de segurança privada durante certo evento, basicamente é o empregado que não tem função fixa, e depois de prestar serviços, continua buscando outros lugares que necessitem de seu trabalho.

#### 4.1.1.5 Subordinação

A subordinação caracteriza-se pela presença de um sistema de hierarquia no local de trabalho do empregado, sendo ele pouco ou muito complexo, onde o obreiro recebe ordens, cumpre prazos, pode receber advertências e até mesmo suspensões em razão de seus atos.

#### 4.1.1.6 Alteridade

Em palavras mais simples, preconiza que os riscos de mercado são exclusivos do empregador, ou seja, o empresário é o único responsável pelo crescimento ou pelo não crescimento do empreendimento, não podendo transferir a culpa de tais eventos aos funcionários que cumprem com suas funções metodicamente, e deixar de pagar os salários dos empregados com a justificativa de que não houve lucro o suficiente para suportar as despesas totais.

#### 4.1.2 Da Jornada de Trabalho

Podemos encontrar diversas definições de jornada de trabalho na atualidade e na diversidade da Doutrina especializada, mas todos os conceitos envolvem termos básicos e

congruentes no sentido de se referir ao período de disponibilidade do empregado para com o empregador, ou quantidade de horas de trabalho realizadas por dia, semana, mês ou ano. Para isso, se usa também os termos “jornada semanal” e “jornada mensal” para melhor definir e separar os períodos.

Tal período compreende as horas que o empregado labora ou fica disponível para o empregador, no entanto, não somente das horas trabalhadas se faz a jornada de trabalho, também temos que observar os intervalos obrigatórios, ou seja, intervalos para refeição e descanso durante o período de prestação de serviço, como exemplo, o intervalo de almoço de um obreiro que começa a trabalhar as 07:00 horas da manhã e termina as 17:00 horas da tarde, com duas horas de intervalo para descanso e alimentação.

Ademais, também prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 4º, *caput*, que também se computa como tempo de serviço, aquele que o empregado não labora efetivamente, mas que fica a disposição do empregador, em termos:” Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.(BRASIL, 2017).

Determina a CLT em seu artigo 71, a regra geral para a concessão de intervalo intrajornada de acordo com o tempo de trabalho que o empregado realiza, e nos seus parágrafos, as alternativas para jornadas com tempo menor que o padrão, sendo a jornada de trabalho maior que 6 (seis) horas, é obrigatório que o obreiro tenha intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora, podendo variar conforme o que diz o acordo coletivo, tal período de descanso poderá chegar até o tempo de 2 (duas) horas, tendo alterações conforme a jornada, como encontramos no § 1º do mesmo artigo que a o intervalo será de 15 minutos quando a jornada for de no mínimo 4 horas e no máximo 6 horas, e o §2º que disciplina que tal período especial para descanso e alimentação, não serão computados na duração do trabalho, *In verbis*:

Art. 71 CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. (BRASIL, 2017).

Com o advento da lei 13.467, algumas mudanças foram implementadas no tocante ao que se tem como tempo a disposição do empregador ou não, das atividades que os obreiros realizam no intermédio entre as devidas prestações de serviço, como o tempo de deslocamento do empregado, a troca de roupa para uniforme e etc.

Além de contrariar parte do que diz a súmula nº 366 do TST, que explicitamente explica que o tempo para troca de roupa para uniforme, lanche e higiene pessoal contam como tempo a disposição do empregador, logo, deve ser remunerado.

Assim, o §2º do artigo 4º da CLT, inserido pela novatio legis, trouxe um rol de atividades que não mais serão computadas como período extraordinário de jornada, mesmo que para tais fins, ultrapasse os cinco minutos de tolerância que prevê o artigo 58, parágrafo 1º também da CLT. *In verbis*:

Súmula 366 TST: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc). (BRASIL, 2017).

Art. 58 CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)  
VII - higiene pessoal;(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)(Vigência)  
VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). (BRASIL, 2017)

No tocante à fiscalização das jornadas de trabalho, existem duas categorias, a dos empregados que podem ter suas jornadas fiscalizadas e dos empregados que não podem ter sua jornada fiscalizada, pois suas funções em natura não permitem controle de jornada.

Na própria CLT, o artigo 74, §2º rege que as empresas com mais de dez colaboradores são obrigadas a manter controle eletrônico ou manual de jornada de seus obreiros, devendo constar também na jornada, o período que foi realizado o intervalo para descanso e refeição, logo, temos uma regra geral a ser seguida em sua literalidade, assim, se uma empresa que tem dois estabelecimentos distintos com 9 funcionários cada, não é obrigada a manter o “ponto” dos empregados, como também é cristalizado na súmula nº 338, I do TST:

Súmula 338 TST- I: É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) (BRASIL, 2005).

O termo “*presunção relativa*” no corpo do texto da súmula tem significado de que é admitida prova em contrário, podendo ser tal prova retirada do plano de validade pela comprovação simples de realidade contrária ao que diz os documentos de “ponto” dos empregados.

Quanto aos empregados que não tem jornada fiscalizada, encontram previsão legal no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde os que exercem tais cargos não podem receber horas extras, intervalos para descanso nos moldes dos demais empregados e as regras relativas aos empregados que laboram no período da noite (adicionais), como é o caso dos gerentes e dos trabalhadores externos, e após o advento da lei nº 13.467, foi acrescentado o inciso III do artigo 62 da CLT, que prevê a inclusão dos empregados em regime de teletrabalho como trabalhadores que não se submetem a fiscalização de jornada.

Art. 62 CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
I - **os empregados que exercem atividade externa incompatível** com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;  
II - **os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão**, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de

departamento ou filial.

III - **os empregados em regime de teletrabalho.** (BRASIL, 2017) (grifo nosso).

Também é importante frisar dentre as mais diversas mudanças e adendos as Reforma Trabalhista, a regularização da jornada de trabalho 12X36, que basicamente segue o que o nome prevê, a atividade laboral por doze horas ininterruptas e em compensação, o obreiro teria 36 horas de descanso intermitente do serviço postulado, tal regime já era muito utilizado antes mesmo da reforma em várias classes como trabalhadores da saúde e trabalhadores da área de segurança privada, e a lei 13.467 veio para regularizar tal regime.

É válido ressaltar que antes do evento da lei 13.467, tal regime só era permitido por convenção coletiva, mesmo que ainda existisse a MP nº 808/2017, que determinou a validade de tal regime também através de acordo individual, o referido sistema só ganhou previsão legislativa com a Reforma Trabalhista, mais especificamente no artigo 59-A, *caput*.

Art. 59-A CLT. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017).

Também é importante falarmos ainda dentro da jornada de trabalho e as mudanças que a reforma trabalhista trouxe, e acrescentou ao ordenamento jurídico, sobre a jornada intermitente, novas regulamentações e dispositivos legais, assim como os requisitos para a configuração de tal regime de trabalho.

Inicialmente, tivemos alterações legislativas trazidas pela lei nº 13.467 no tocante ao contrato intermitente, que basicamente consiste em uma espécie de contrato de trabalho onde o obreiro realiza as atividades de praxe, como se um empregado comum fosse, a um empregador ou até mais de um, mas com um diferencial, tal prestação não é contínua, podendo ser tomada em períodos alternados, podendo ser por dia, semanas ou meses, a única exceção para tal, é o regime dos aeronautas, que contém legislação própria.

Com a MP 808 de 2017, houve uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente no artigo 452-A, prescrevendo que para a realização de trabalho intermitente, seria necessário que as partes celebrassem um contrato por escrito, seguido de registro na Carteira de Trabalho, que deve constar basicamente a identificação de cada uma

das partes, ou seja, contratante e contratado, o seu domicílio ou a sede de ambos, os valores relativos a hora ou do dia trabalhados, estes valores não poderão ser inferiores ao valor por hora ou diário relativos ao salário mínimo, e também sobre os valores do trabalho noturno, além de prever o local e o prazo para o pagamento da remuneração referente aos serviços prestados.

**Art. 452-A CLT.** 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. (BRASIL, 2017).

Ainda sobre o contrato intermitente de trabalho, outra característica é a convocação do empregador para com o empregado, prevista no §1º do artigo 452-A da CLT, que diz que o empregador tem que se fazer por meio de comunicação eficaz, convocando-o para a prestação de serviços com no mínimo três dias de antecedência, pois como abordado anteriormente, o obreiro de regime intermitente, não é obrigado a prestar serviços a somente um empregador, logo, o prazo de três dias serve para o mesmo se adequar e consultar seus compromissos em tempo hábil para responder se aceita ou não a demanda, e em prazo de 24 horas do recebimento da convocação, deve responder ao chamado, no caso de silêncio do obreiro, presume-se a recusa de serviço, e não o aceite das condições, como vigora em outras áreas do conhecimento jurídico.

Além de, também ter previsão nos §§ 1º à 5º do artigo 452-A da CLT, nos casos de aceite, qualquer uma das partes envolvidas, seja o tomador de serviços ou o prestador de serviços descumprir de qualquer maneira o acordado sem justa causa, terá de pagar a outra parte uma multa no valor de 50% da remuneração que seria devida por tal serviço, além de confirmar também que o período de inatividade, como já abordado anteriormente neste trabalho, não conta como tempo de disposição a qualquer que seja o empregador, mais especificamente no tocante ao contratado na modalidade intermitente, *in verbis*:

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

#### 4.1.3 Do Teletrabalho

O termo teletrabalho não condiz bem com a sua origem, mas sim com o seu significado mais remoto, que vem do grego *teles*, que significa distância.

Entretanto, os seus conceitos ainda estão em constante evolução, sendo comum o uso dos termos *Teleworker* ou *Tellecomuting*, termos de origem norte-americana e europeia, que em suma tem o mesmo significado nos contextos do trabalhador que não labora necessariamente na unidade física do empregador.

Nesta linha de raciocínio, Martins (2014) diz que a distância é gênero e entre suas espécies há o trabalho e o teletrabalho, referindo-se a esta categoria como “periférica, a distância e remota”. Sendo que o trabalho não se confunde com os demais trabalhos da área de informática, vez que ambos tratam de serviços de natureza distintas, e que o teletrabalho pode ser realizado por meio de computador, smartphone, iphone entre outros.

Acompanhando o constante avanço do uso da tecnologia para facilitar e melhorar a vida das pessoas, a internet trouxe diversos benefícios e malefícios. Desde o acompanhamento em tempo real dos índices econômicos mundiais, uma conversa de vídeo chamada com alguém que você ama, os recursos evoluíram de maneira tão grande que através da internet você até mesmo pode trabalhar.

Com a tendência de modernização das relações pelo mundo, o Brasil não poderia ficar de fora da grande revolução tecnológica, e também abraçou de vez o regime de teletrabalho, que através da Reforma Trabalhista, veio validar de uma vez esta modalidade de prestação de serviço que era mais comum na Europa e na América do Norte.

Decorrente de reformulações do trabalho e o surgimento de novas profissões em razão da tecnologia cada vez mais presente, Fincato (2014,p.108) diz que as tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da

atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas frente ao crescente avanço da sociedade junto a tecnologia.

Neste sentido, diz Alice Monteiro de Barros (2011, p.327) que essa nova forma de trabalhar também poderá vir a ser transregional, transnacional e transcontinental. Este tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado especialmente por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam de tecnologias da informática e da comunicação no exercício de suas respectivas atividades.

Diz ainda Isabel de Sá Affonso da Costa (2004, p. 362) que o teletrabalho apresenta-se cada vez mais abrangente, refletindo a realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas e os próprios desafios da produção delineados pela contemporaneidade.

Também neste modelo de prestação de serviço, o trabalho braçal humano passa vagarosamente a ser substituído pelo trabalho informatizado, logo, as relações empregatícias e as normas legais devem acompanhar estes avanços para que não se configure prejuízo as partes.

O Teletrabalho muitas das vezes é visto como uma modalidade em que a pessoa trabalha em casa, ou como dizem os norte-americanos, em *homeoffice*, mas contrariando o pensamento popular, nem sempre os trabalhadores desta categoria estão no conforto de suas casas sentados de pijama em frente ao computador cumprindo com suas obrigações contratuais.

Muitas das vezes o empregado simplesmente não está presente fisicamente na sede ou em uma das sedes da empresa para quem presta serviços, mas sim em outras unidades, ou até mesmo em local próprio cedido pelo empregador para trabalhar, o que já é uma grande mudança se comparado ao meio tradicional de labor, que em algumas situações específicas exigem o deslocamento árduo e arduoso do empregado até o local de trabalho.

Mas ao contrário do que pensam os populares, o teletrabalho já existia no Brasil a bastante tempo, a própria CLT já previa a vedação de distinção do trabalho realizado no estabelecimento próprio do empregador ou no domicílio do empregado, uma vez que mesmo com a distância física entre o local tradicional de prestação de serviços e o local onde

efetivamente estarão sendo prestados, se atendidos os pressupostos da relação de emprego, do artigo 6º da CLT, valerá do mesmo jeito tal categoria.

A lei 13.467 foi um grande divisor de águas para tal regime, adendo na CLT o capítulo II-A, que traz referências das legislações portuguesas, sendo incorporada definitivamente esta categoria ao ordenamento jurídico nacional.

No artigo 75-B da CLT, temos o conceito de teletrabalho, qual seja em miúdos, a prestação de serviços notadamente fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias de informação e comunicação, de maneira a não configurar trabalho externo, enquanto isso, o Código de Trabalho Português como inspirador do novel texto brasileiro não fica muito longe em sua definição legal de teletrabalho, dizendo ser considerado teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Podendo assim, observar que o teletrabalho não deve jamais se confundir com o trabalho externo, uma vez que são relações de naturezas totalmente diferentes, onde o teletrabalhador sempre tem um local fixo para trabalhar totalmente diferente do ambiente físico da empresa, enquanto o trabalhador externo, não tem destino e nem local físico certo.

Quanto as formalidades e despesas desta espécie de contrato de trabalho, a legislação brasileira prevê que o teletrabalho tem que constar expressamente no instrumento contratual, que também trará especificações das atividades a serem realizadas pelo empregado, como narra o artigo 75-C da CLT. Também podendo haver a troca de regimes de trabalho entre o teletrabalho e o trabalho prestado nas sedes físicas das empresas e vice-versa, sendo necessário acordo entre ambas as partes para a realização de mudança do regime presencial de prestação de serviços para o regime de teletrabalho.

Enquanto as despesas relativas a manutenção, infraestrutura do local de trabalho, reembolso das despesas arcadas pelo empregado durante o período e valores a título de aquisição de bens para a boa prestação de serviços também terão previsão no contrato de trabalho estabelecido entre as partes, já que tais bens e utensílios necessários não integram o salário do empregado nos termos do artigo 75-D, parágrafo único da CLT.

Abrindo a possibilidade de ser negociado entre a empresa e o empregado de que maneira serão geridas as despesas relativas a qualidade de prestação de serviços nesta

categoria, já que a empresa não pode simplesmente deixar todas as despesas as custas do empregado, pois os custos extraordinários devem ser reembolsados, como por exemplo, pelo desgaste natural dos equipamentos que utiliza.

E como esta modalidade tem características ergométricas totalmente únicas se comparadas as demais, também existe a preocupação com a saúde e a prevenção de acidentes do trabalhador no espaço de trabalho, uma vez que frequentemente exposto a luzes artificiais e pontos elétricos, além de prezar também pelo físico do trabalhador, já que nesta situação, passa a maior parte do tempo em uma posição fixa, sentado em frente a algum computador ou similar.

Na CLT, podemos observar o artigo 155 e seguintes as disposições sobre as normas de saúde e segurança do trabalho, de modo a prevenir acidentes e maiores desgastes físicos e mentais que a atividade laboral possa causar em razão de seus procedimentos específicos, falando também sobre a responsabilidade do empregador em instruir e garantir a segurança de seus empregados no seu ambiente laboral, como exemplo da disponibilização e fiscalização do uso de equipamentos de proteção individual ou EPI's.

Não sendo diferente para o teletrabalho, mesmo que em condições menos exigentes fisicamente, o desgaste de permanecer a maior parte do tempo na mesma posição executando os mesmos comandos também podem causar prejuízos a saúde do empregado.

No Código Português, um artigo em específico trata sobre a realização de visitas e inspeções ao local de trabalho, sempre tendo respeito à privacidade do empregado e os limites da boa ética e condutas condizentes com a situação profissional, o artigo 170, 2 do código europeu prevê em seu texto que quando o teletrabalho for realizado na residência do empregado, a visita deve ter por objeto o controle das atividades laborais e dos instrumentos usados para tal fim, devendo somente se trabalhar no período entre as 9 e as 19 horas.

Já no tocante a jornada de trabalho do teletrabalhador brasileiro, não existe previsão de horários certos como a legislação portuguesa, já que na grande maioria das vezes, o empregado está a par de todas as situações que podem acontecer e ainda pode existir um controle de metas a serem cumpridas, uma espécie de medidor de eficiência de tal regime, uma vez que os horários a serem laborados são feitos pelo próprio obreiro, tendo que ser respeitados os preceitos constitucionais de jornada de trabalho máxima de oito horas diárias e

quarenta e quatro horas semanais previstos no artigo 7º, inciso XII da Constituição de 1988.

#### 4.1.4 Do FGTS e Seguro Desemprego

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado pela lei nº 5.107 de 1966, como uma segunda alternativa ao sistema estabilitário da época, sendo este uma opção que deveria ser requerida por escrito pelo empregado logo no início do contrato de trabalho, e consiste em um fundo de recolhimentos mensais a serem depositados em uma conta bancária separada da conta de recebimento do salário, em nome do trabalhador e que pode ser sacado em situações específicas previstas em lei.

O surgimento do FGTS veio como uma opção ao trabalhador que em meio a vigência da estabilidade decenal (estabilidade garantida aos trabalhadores que permanecessem laborando por dez anos no mesmo emprego), viesse a ser demitido sem justa causa.

Ainda diz Maurício Godinho (2015, p.1171), que a lei do FGTS dispõe que o fundo é formado não somente dos recolhimentos mensais feitos pelo empregador ou pelo tomador de serviços, mas também de outras fontes monetárias como dispõe o artigo 2º da lei nº 8.036 de 1990, *in verbis*:

Art. 2º: O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras. (BRASIL, 1990).

Diferente do Fundo, a estabilidade decenal era tida como um ponto muito desfavorável aos empregadores, que costumavam demitir os empregados antes de completarem os dez anos de serviço prestado, mas outro Direito previsto pela CLT na época já garantia certo resguardo. A indenização por tempo de serviço, que garantia ao empregado demitido antes do prazo de estabilidade, um mês de salário para cada ano efetivamente prestado.

Somente em 1967 o FGTS passou a ser opção para os trabalhadores que poderiam optar pela espera de dez anos para a estabilidade decenal ou o fundo de garantia, e mesmo que

o empregado optasse pelo regime da decenal, o empregador era obrigado a depositar a quantia no fundo, e surgiu também a regra de que em caso de demissão sem justa causa, o empregador deveria pagar uma multa no valor de 40% do saldo depositado no referido fundo e mais 10% ao governo.

Com a Política de 1988, chegou o fim da estabilidade decenal, e a incorporação do FGTS a todos os trabalhadores regidos pela CLT, e com a mudança também surgiram novas condições para acesso ao fundo.

O valor a título do fundo atualmente é depositado na Caixa Econômica Federal, e corresponde a 8% do valor do salário, podendo o trabalhador acumular mais de uma conta com valores do FGTS, vez que cada conta corresponde a uma relação de emprego, e a administração desse fundo é composta por representantes do governo.

É permitido o saque dos valores em algumas situações, como na demissão do empregado sem justa causa, no período em que é concedida aposentadoria, ao completar 70 anos de idade, ainda, se o seu titular tiver doenças de difícil tratamento como AIDS ou câncer e também quando atingido por eventos de alta calamidade.

Entretanto, a Medida Provisória nº 889 de 2019 sancionada pelo Presidente da República Jair Messias Bolsonaro trouxe novas possibilidades de saque do valor depositado no fundo e do Programa de Integração Social (PIS).

Passa a ser permitido o saque de valores das contas ativas e inativas do FGTS no mês de aniversário do trabalhador, podendo ser solicitado o saque a partir do dia 1º de Outubro de 2019, e produzir efeitos a partir de 1º de Janeiro de 2020, obedecendo as regras transcritas nos incisos I a III da Medida Provisória, que legisla sobre os saques de acordo com o seu mês de aniversário. *In verbis*:

Art. 7º: Em 2020, o saque a que se refere o inciso II do caput do art. 20-A da Lei nº 8.036, de 1990, para os aniversariantes do primeiro semestre, observará o seguinte cronograma:

I - para aqueles nascidos em janeiro e fevereiro, os saques serão efetuados no período de abril a junho de 2020;

II - para aqueles nascidos em março e abril - os saques serão efetuados no período de maio a julho de 2020; e

III - para aqueles nascidos em maio e junho - os saques serão efetuados no período de junho a agosto de 2020. (BRASIL, 2019).

Ainda prevista a MP uma limitação ao valor dos saques, que podem ocorrer tanto das

contas ativas como inativas, o teto de saque é o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) ao ano, a fim de que este valor seja usado para movimentar a economia interna, e que também não seja retirado todo o valor de uma vez e gere um possível desequilíbrio no rendimento de tais valores.

Enquanto o Seguro Desemprego, é tido como um auxílio financeiro ao trabalhador formal que fora demitido sem justa causa e enquanto não consegue outro emprego, também podendo ser concedido a pessoas que trabalhavam em condições similares a escravidão e aos pescadores artesanais na época de defeso, onde a pesca é proibida ou fortemente controlada por conta da reprodução das espécies.

Para ser concedido o Seguro, o desempregado não pode ser beneficiário da Previdência Social, exceto do auxílio-acidente e da Pensão Por Morte, além de ter que comprovar não possuir renda fixa suficiente para sustentar a si mesmo e sua família no caso de não tê-lo concedido.

Nos moldes do artigo 1º da lei nº 13.134 de 2015, que alterou o artigo 4º da lei 7.998 de 1990, o seu parágrafo 1º, inciso I, alínea “a”, prevê que para a primeira solicitação, serão pagas quatro parcelas, mediante comprovação de relação de emprego com pessoa física ou jurídica por no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, ou ainda, cinco parcelas se comprovar o período mínimo de vinte e quatro meses de prestação de serviços.

Quando da segunda solicitação, serão pagas três parcelas, se comprovados no mínimo nove meses e no máximo onze de prestação de serviços, quatro parcelas se comprovados no mínimo 12 meses e no máximo 23, ou ainda, serão pagas cinco parcelas se comprovados no mínimo 24 meses trabalhados.

E da terceira solicitação em diante, três parcelas comprovando no mínimo seis meses e no máximo onze, quatro parcelas se comprovado no mínimo doze meses e máximo vinte e três, e cinco parcelas se comprovados no mínimo vinte e quatro meses de emprego.

Já o valor será calculado por faixas de salário médio, para salários acima de R\$2.551,96, a parcela será de R\$1.735,29, enquanto para os salários entre R\$1.531,03 a 2.551,96 o que ultrapassa R\$1.531,02, será multiplicado por 0,5 e somado à R\$1.224,82, e por último, para os salários até R\$1.531,02, será multiplicado o salário médio por 0,8.

Figura 1- Quadro de relação parcelas do seguro desemprego

1ª SOLICITAÇÃO	2ª SOLICITAÇÃO	3ª SOLICITAÇÃO
de 12 a 23 meses de trabalho: <b>4 parcelas</b>	de 9 a 11 meses de trabalho: <b>3 parcelas</b>	de 6 a 11 meses de trabalho: <b>3 parcelas</b>
a partir de 24 meses: <b>5 parcelas</b>	de 12 a 23 meses: <b>4 parcelas</b>	de 12 a 23 meses: <b>4 parcelas</b>
	a partir de 24 meses: <b>5 parcelas</b>	a partir de 24 meses: <b>5 parcelas</b>

Fonte: Site Cálculo de Rescisão (2019)

## 4.2 Direito Coletivo do Trabalho

Como segunda parte da grande divisão do Direito material do trabalho, o direito coletivo do trabalho disciplina as organizações sindicais, negociações sindicais, as greves e movimentos dos trabalhadores como um todo. Deste modo, não abarcando somente um trabalhador em si, mas todos os que pertencem à determinada classe.

Nas lições de Maurício Godinho Delgado (2015. p.1175) O Direito Individual do Trabalho trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes, enquanto o Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes a chamada *autonomia privada coletiva*, ou seja, rege as relações entre as organizações coletivas de empregados e empregadores.

Podemos dividir as funções do Direito Coletivo do Trabalho em duas grandes vertentes, a primeira delas trata sobre todo o direito do trabalho, não importando se é de cunho individual ou coletivo, enquanto a segunda, que busca mais especificamente tratar e analisar as relações do coletivo.

Também é válido ressaltar no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, sobre os instrumentos de negociação coletiva, quais sejam eles, o acordo coletivo e a convenção coletiva, especialmente dos sindicatos de classe econômica e dos sindicatos de representação profissional, das greves, mediação e arbitragem, sendo também chamado de Direito Sindical.



Ademais, já foi abordado de maneira mais supérflua neste trabalho sobre o direito constitucional de greve, previsto no artigo 9º da Constituição da República, e também da alteração trazida pela Reforma Trabalhista, sobre o poder de escolha que o trabalhador agora tem de pagar ou não pagar contribuição sindical, e a repercussão de tal dispositivo legal no ordenamento jurídico.

Por isso, é válido neste tópico falar sobre o histórico do direito coletivo do trabalho e suas origens, dos entes sindicais e de como a lei 13.467 aborda a temática sindicalista e dá tratamento as normas e convenções coletivas no âmbito de certa categoria.

Narra Alice Monteiro de Barros (2011, p.95), que os sindicatos têm sua origem ligada aos eventos da Revolução Industrial, nos meados do século XVIII na Europa, onde por questões de afinidade e identificação, a sociedade se dividiu em duas classes, os operários e os burgueses. No meio de tal divisão, já se tinha de certa maneira a união dos indivíduos que tinham a mesma linha de pensamento e pertenciam a mesma classe social, o primeiro evento que mostra tal união é o Ludismo, movimento dos trabalhadores ingleses da tecelagem.

E certo tempo depois, por volta de 1824, foi aprovada pelo parlamento inglês uma lei que permitia a livre associação, o que antes só era permitido para as grandes camadas sociais europeias, surgindo assim, as *trade unions*, que são equivalentes aos sindicatos atuais.

Já Godinho (2015, p.109), diz que no Brasil, os primeiros passos dos sindicatos surgiram de influências europeias dos migrantes que desembarcavam no nosso país no final do século XIX, quando a economia interna do país passava por uma forte transformação, marcada pela abolição da escravatura e a Proclamação da República.

Seguindo tais ideais dos mais novos brasileiros, os trabalhadores se uniram e formaram as primeiras sociedades de auxílio e socorro mútuo que visavam prestar assistência aos operários em períodos mais difíceis, seguido da criação das chamadas Uniões Operárias, que logo se organizavam de acordo com os diversos seguimentos dos trabalhadores.

Atualmente, segundo o site Folha Política<sup>5</sup> o Brasil tem mais de 16 mil sindicatos, um número bem expressivo, mas não tão assustador, se levarmos em consideração os mais variados ramos presentes no nosso país, que mesmo tendo economia predominante rural, também tem números expressivos em ramos como o da tecnologia e da ciência.

Assim como a lei da Reforma Trabalhista também rompeu com marcos anteriores da legislação trabalhista, ao discorrer na nova redação do artigo 611-A já mencionado anteriormente neste trabalho, ao discorrer sobre a renúncia de empregados hipersuficientes, entretanto, neste tópico, a referência ao artigo vale para destacar a prevalência do acordado sobre o legislado.

Trazendo grandes mudanças e adequando os trabalhadores a uma nova realidade do Direito do Trabalho no país, que por conta das constantes incertezas econômicas vive em situações delicadas para tentar equilibrar a balança financeira interna.

Assim, podemos entender o Direito Coletivo do Trabalho como uma denominação mais objetiva, que busca centralizar e definir a estrutura do segmento jurídico, focando as relações das entidades sindicais formadas pela união de membros do mesmo ramo.

E o Direito Sindical, como uma nomenclatura mais subjetiva, em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, pois enfatiza somente um dos sujeitos, o sindicato, sendo assim menos abrangente e mais celetista.

#### 4.2.1 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

Como já foi falado com mais profundidade no capítulo 3 do presente trabalho, os princípios são tidos como bases para as leis e os sistemas normativos como um todo, e no tocante a relação Direito Coletivo X Direito Individual, não poderia deixar de existirem os princípios relativos a cada um deles, mesmo que distintos, ambos os ramos tem a mesma finalidade.

Sobre o assunto, diz Maurício Godinho (2015, p.1196) que os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das

---

<sup>5</sup> <https://folhapolitica.jusbrasil.com.br/noticias/421291308/brasil-tem-mais-de-16-mil-sindicatos-que-arrecadam-35-bilhoes-por-ano>. Acessado em 23/07/2019 às 11:42

prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que o representam.

Tendo como função, buscar a proteção e o bem estar de seus tutelados em quaisquer tipo de situações, defendendo a aplicação das legislações e dos princípios do Direito do Trabalho da maneira mais favorável.

Dentro do universo dos princípios, podemos destacar quatro com atuação mais presente e com maior enfoque neste trabalho, quais sejam o Princípio da Liberdade Associativa e Sindical, o Princípio da Autonomia Sindical, o Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva e o Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva. Cada qual com suas particularidades e aplicações em situações próprias.

Deste modo, passamos a análise de cada um deles.

#### 4.2.2 Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

O primeiro dos princípios a ser abordado do Direito Coletivo do Trabalho, tem um porque especial, uma vez que em tal ramo do direito, o empregado nunca está só, sempre está acompanhado de entidades que se formaram através da união de vários outros empregados que assim como ele, buscam melhores condições de trabalho.

Este princípio postula pelo direito de o trabalhador poder escolher se será sindicalizado ou não, e a qual sindicato quer se filiar, tal princípio tem duas grandes divisões, da liberdade de associação e da liberdade sindical.

O Princípio da liberdade de associação busca garantir que seja valida qualquer tipo de iniciativa de agregação pacífica entre as pessoas, independente de pertencerem a mesma categoria laboral ou não, o que difere diretamente do que prega o Princípio da Liberdade Sindical, que prega simplesmente o poder de escolha sobre qual sindicato se filiar.

Ao observarmos atentamente tais desdobramentos, podemos fazer conexão direta com os direitos fundamentais e sociais que a Carta Magna de 1988 trouxe, não deixando de citar o

artigo 5º, inciso XX, que em miúdos, legisla sobre a liberdade de associação sindical, *in verbis*:

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

[...]

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; (BRASIL, 1988).

#### 4.2.3 Princípio da Autonomia Sindical

Este princípio traz em seus ideais, a liberdade e a garantia das entidades sindicais e organizações associativas de executarem e planejarem seu funcionamento sem interferências diretas das empresas nem tampouco do Estado.

No entanto, tal princípio sempre foi visto de maneira ruim, uma vez que daria total e plena liberdade para as entidades fazerem o que bem entenderem para defender seus interesses, sem nem respeitarem as normas éticas, morais ou legais existentes no nosso país.

Como dito anteriormente, no tópico 4.1.5, os sindicatos sempre buscaram pregar a liberdade e caminhar ao lado dos seus filiados, entretanto, o desejo de ser independente e imune as ações do Estado não é visto com bons olhos, uma vez que, se concedido este “mimo” aos sindicatos, os mesmos estariam em um patamar totalmente diferente das outras entidades e associações civis, pois não teriam que prestar respeito ao controle político administrativo do Estado.

#### 4.2.4 Princípio da Interveniência Sindical da Normatização Coletiva

Moldado pelos artigos 8º, inciso III e VI da Constituição Federal de 1988, este princípio busca a equivalência dos dois lados da relação de trabalho, de maneira que, o empregador que dotado de maior poder econômico e maior grau de conhecimento, não realize negociações informais diretamente com os empregados, devendo os sindicatos estarem presentes como um mediador e garantidor dos direitos fundamentais do empregado, uma vez que, em sua ausência, seriam grandes as chances dos empregados saírem em grande prejuízo:

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

[...]

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

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

trabalho. (BRASIL, 1988)

#### 4.2.5 Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

Tal princípio tem ligação direta com o Princípio da Interveniência Sindical, uma vez que busca teoricamente a equivalência entre o empregado e o empregador em suas relações.

Havendo duas faces que a definem, a lealdade e a transparência, dizendo Maurício Godinho Delgado (2015, p.1.210) que ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas e não apenas cláusulas obrigatórias.

Assim, podemos ter a noção da lealdade e da transparência nas negociações coletivas como bases e diretrizes essenciais, vez que tais entidades só existem por causa dos trabalhadores e devem lutar por eles sempre, mesmo que em situações não tão favoráveis, devendo sempre buscar o bem estar social do obreiro e lhe garantindo sempre o tratamento e o entendimento mais dignos possíveis a fim de não perder seus direitos fundamentais.

Sobre os instrumentos de negociação coletiva, existem diferenças básicas para podermos diferenciá-los e saber em quais situações em específico eles devem ser usados, cada qual com sua particularidade e função.

Existindo características que os dois instrumentos devem conter, como prevê o artigo 613 da CLT, sendo eles a designação dos sindicatos convenientes, prazo de vigência das mesmas, presença das categorias de classe dos trabalhadores que serão abrangidos pelo instrumento, existência de normas para a conciliação das futuras divergências que poderão surgir, disposições sobre o processo de prorrogação e sua revisão total ou parcial, os direitos e deveres dos empregados e das empresas e por último, as penalidades para ambos os lados.

Outra característica importante sobre os instrumentos de negociação coletiva é o quórum para aprovação do discutido, sendo em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da referida entidade no caso de segunda convocação, o mínimo será da presença e votação válidas de 1/3 (um terço) dos membros pertencentes a referida categoria.

Na Convenção Coletiva, tem-se a reunião dos sindicatos de representação da categoria econômica e o sindicato dos trabalhadores, que gera obrigações mútuas entre as partes e de

acordo com o artigo 614, §3º da CLT tem prazo máximo de dois anos.

Enquanto no Acordo Coletivo, um ou mais sindicatos negociam diretamente com uma ou mais empresas sobre condições de trabalho, direitos e deveres de ambos os lados, também obedece ao prazo do artigo 614, §3º.

Ambos instrumentos tem fundamentação legal tanto na Carta Magna quanto na CLT, sendo assegurado o reconhecimento das convenções e acordos coletivos pelo artigo 7º, inciso XXVI da Constituição de 1988, os artigos 611 a 625 da CLT e pela recomendação n º 91 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

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

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1988).

Ainda sobre a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo, existem algumas situações que são vedadas por lei a serem negociadas e discutidas na assembleia geral dos representantes sindicais, tais direitos estão elencados no artigo 611- B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Deste modo, sendo impossível suprimir ou reduzir sobre os direitos de seguro desemprego, identificação profissional, inclusive a CTPS, o salário mínimo, o valor nominal do décimo terceiro salário, a remuneração superior do trabalho noturno em relação ao trabalho diurno, a proteção do salário em sua forma legal, sendo crime a sua retenção, o salário família, o repouso semanal remunerado, o percentual mínimo de 50% do valor do serviço em caráter extraordinário, as férias, o terço adicional que é devido em período de férias, a licença maternidade, a proteção da mulher no mercado de trabalho, o aviso prévio as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, a aposentadoria, o seguro contra acidentes de trabalho, o direito à ação quanto os créditos trabalhistas de prazo prescricional de cinco anos, a proibição do trabalho noturno, insalubre ou perigoso ao menor, as medidas de proteção à criança e o Adolescente, a igualdade de tratamento entre o trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício, a liberdade de associação sindical, o direito de greve, as definições

legais sobre o serviço essencial e disposições de serviços inadiáveis a comunidade em caso de greve e os tributos e créditos de terceiros.

Os sindicatos ou as empresas convenientes devem juntos ou separadamente promover a assinatura da Convenção ou Acordo em prazo de 8 (oito) dias, fazer o depósito de uma via para arquivo no Departamento Nacional de Trabalho se for regulamentar interesse estadual ou nacional de trabalho ou ainda, podendo arquivar nas regionais do Ministério do Trabalho e Previdência.

Entram em vigor as disposições regulamentadas três dias após a entrega dos documentos devidamente assinados, devendo ser fixadas visivelmente pelos sindicatos em suas sedes e nos estabelecimentos das empresas convenientes no prazo de cinco dias depois do depósito da cópia anteriormente citada.

Não podem recusar a cumprir o acordado na negociação coletiva os sindicatos de categorias econômicas ou profissionais nem tampouco as empresas quando provocados a cumprirem as disposições, no caso de recusa pelas empresas ou pelos sindicatos, cabe a uma das partes dar ciência dos fatos ao Departamento Nacional do Trabalho ou demais órgãos de representação do Ministério do Trabalho em suas localidades regionais.

Insistindo os sindicatos ou empresas em não agir conforme o acordado, ficam autorizadas as entidades a ajuizarem dissídios coletivos para garantir a efetiva aplicação das normas acordadas, e no caso de sentença normativa vigente, convenção ou acordo, os dissídios coletivos deverão ser instaurados nos sessenta dias anteriores ao termo final.

## **5 O ARTIGO 611-A DA CLT EM QUE O NEGOCIADO PREVALECE SOBRE O LEGISLADO<sup>6</sup>**

Neste capítulo em especial, se tratará de análises comparativas e dos efeitos que o artigo 611-A da CLT poderá causar no ordenamento jurídico.

De certa maneira, este capítulo é uma análise à lei 13.467, e traz a tona uma comparação simples do novo ordenamento jurídico trazido por esta lei, e as legislações já consagradas como a própria Constituição da República, e também, dizeres doutrinários sobre o assunto.

### **5.1 Consequências Jurídicas frente a Constituição de 1988**

Com as diversas mudanças trazidas pela lei 13.467 mais conhecida como Reforma Trabalhista, diversos pontos da CLT foram alterados e outros adicionados, com intuito de trazer uma nova ordem jurídica para acompanhar as mudanças que serão necessárias para o reequilíbrio do Estado como um todo.

Algumas dessas mudanças e adendos já foram mencionados anteriormente no trabalho, como no item 4.1.2 em que se trata da jornada de trabalho e como ela é vista no pós reforma. Entretanto, mesmo em meio a tantos pontos a serem discorridos, um deles merece atenção especial, o novel artigo 611-A da CLT que em seu caput legisla que agora, os termos e condições negociados, prevalecerão nas relações trabalhistas mesmo se debatidos contra a letra da lei.

Tal inovação legislativa traz muitas incertezas aos trabalhadores e aos estudiosos, uma vez que, pela primeira vez, um instrumento de negociação coletiva passaria a ter um efeito decisivo maior do que as próprias leis. Podemos questionar a real motivação dos legisladores em trazerem tal mudança tão brusca ao mundo normativo frente ao período de crise econômica e política que o Brasil vive.

A Constituição Federal de 1988, que também é conhecida como Constituição Cidadã traz um rol de direitos e garantias fundamentais e sociais que já estão consolidados a muitos

---

<sup>6</sup> Este capítulo foi escrito com base nas obras de Mauricio Godinho.



anos e tem sua eficácia nobre totalmente respeitada, e ainda são tidas como espelho para normas infraconstitucionais, atos legislativos e até mesmo baseiam os princípios norteadores de cada área do Direito em específico.

Neste caso em específico, temos uma aparente contradição entre os princípios da Legalidade, rotulado pela Carta Magna no artigo 5º, inciso II, que prega a obediência as leis e que para validar a eficácia plena de certos atos, estes deveriam seguir à risca o que dizem as leis sobre o assunto.

Mesmo que seu rol de quinze incisos não abarquem todos os direitos e garantias fundamentais, tal dispositivo é uma afronta a toda a luta dos trabalhadores pelo seu direito de voz ativa, ainda que representado por seu ente sindical, perde a opção de acompanhar pessoalmente o que acontecerá em sua vida laboral a partir do arquivamento oficial do instrumento de negociação coletiva.

Deste modo, a massa trabalhadora está fadada a depender de seus entes sindicais para verem os seus direitos serem respeitados, uma vez que grande parte dos obreiros não tem conhecimento necessário das suas garantias constitucionais e legais, sendo obrigados a assinarem documentos e concordarem com as imposições feitas pelos empregadores, que vivem com medo de perderem seus postos de trabalho se não cumprirem com o que manda o “patrão”.

Batendo diretamente de frente com os ditames do artigo 6º, incisos XI, XIV, da Constituição e com o artigo 60 da própria CLT de maneira mais gritante, *in verbis*:

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

[...]

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

Art. 60 CLT: - **Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho",**

**ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho**, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.( BRASIL, 2015) (grifo nosso).

Por isso, tem-se configurado um dispositivo legal de cunho tirano, que contradiz um de seus artigos precedentes e até mesmo as disposições constitucionais acerca do assunto.

## **5.2 O artigo 611-A e a Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Não obstante o rol das quinze hipóteses do artigo 611-A da CLT, em que o acordado prevalecerá sobre o legislado, como citado no tópico anterior, tal figura legislativa vai contra princípios que regem as normas coletivas e individuais do direito do trabalho no Brasil, como o já citado no capítulo 3, e mais especificamente, tratados nos tópicos 3.1 e 3.5.

Narra Maurício Godinho (2015, p.202) sobre a Renúncia, e sobre os seus requisitos, que se assemelham aos do Direito Civil e que também são próprios a qualquer ato jurídico em geral, quais sejam, a capacidade do agente, higidez da manifestação de vontade, objeto válido e forma prescrita e não proibida por lei.

Entendendo Godinho que a renúncia dos Direitos Trabalhistas é totalmente inválida e ilegal, tomando como base os preceitos contidos nos artigos 9º e 468 da CLT.

O operador do Direito responsável pela análise do caso em questão, seja ele na seara judicial ou no plenário de votação dos instrumentos coletivos, pode e deve esquecer sobre as fases e requisitos acima citados, porque o Direito do Trabalho traz a impossibilidade de renúncia dos direitos por parte do trabalhador.

Assim, somente em casos raros e com aval positivo da justiça social do trabalho, é possível a renúncia de direitos, devendo esta se dar somente em condições finais menos favoráveis ao trabalhador, como por exemplo a renúncia da antiga estabilidade celetista, por conta da escolha do FGTS.

Desta forma, espera-se que tal afirmação legislativa caia por terra, uma vez que já é

nascida morta, pois bate de frente com todo o ordenamento consagrado do Direito do Trabalho, mesmo que se justifiquem tais mudanças por afirmações de cunho econômico ou social.

Porque o Direito e a Justiça do Trabalho só existem por conta dos trabalhadores, e a eles pertencem a atenção do Estado como um todo, uma vez que são peças mestras para o funcionamento não somente da economia, mas de toda a sociedade como um todo.

## 6 CONCLUSÃO

A eficácia plena dos Direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos, tem sido um assunto muito discutido na atualidade, especialmente após a publicação da lei da Reforma Trabalhista, que trouxe grandes mudanças tanto no ordenamento jurídico brasileiro, como no ponto de vista dos populares, que por sua vez também são trabalhadores.

Através de análise de todo o histórico e evolução dos direitos trabalhistas, pode-se observar que nem sempre o estado estava presente nas relações de trabalho e emprego para fiscalizar os ambientes de trabalho e condições laborais da massa obreira, tal intervenção pública só aconteceu por conta da grande comoção e insatisfação dos trabalhadores que não mais aguentavam serem tratados como animais.

No Brasil, existiam variações de normas trabalhistas para cada região do país, e para cada tipo de trabalho a ser realizado, gerando assim uma escancarada injustiça em todo o território nacional, pois nem todos tinham as mesmas condições de vida, sociais e financeiras, pois sempre existiam aqueles que pouco trabalhavam e melhor ganhavam.

Até que em 1.943, o então Presidente da República Getúlio Vargas, decidiu unificar as normas de relações trabalhistas do país, criando a Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT, que é fruto de mais de dez anos de trabalho com afinco

Dentro do Estado Democrático de Direito, as Constituições sempre evoluíram e cresceram conforme o momento político e social em que eram escritas, no Brasil não é diferente, ante todas as Cartas Magnas, a que mais traz direitos e condições básicas para o trabalho é a Constituição de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã.

No entanto, o Brasil vem passando por momentos delicados em sua economia e dignidade social, depois de reviravoltas políticas e até há quem diga, golpes de Estado para tomada do poder público por certos grupos que se beneficiariam da máquina estatal para cometerem atrocidades com o dinheiro público.

E em meio a tanta turbulência, com a justificativa de balancear e tentar refazer a economia interna, os representantes do povo votaram e aprovaram uma lei que transformou a

realidade dos trabalhadores brasileiros, mudando algumas normas por completo, extinguindo posicionamentos já consolidados e criando novas regras totalmente contrárias aos ideais que basearam todo o universo legal.

Neste trabalho, buscou-se analisar as origens do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo como um todo, as semelhanças na evolução da matéria, aplicações, entendimentos doutrinários e legislações correspondentes do elo mais forte de qualquer sociedade, o elo empregado/empregador, que sustentam não somente o sistema capitalista em que vivemos, mas também toda a sociedade.

Assim, a prevalência do negociado sobre o legislado do artigo 611-A da CLT se mostra como uma inovação extremamente prejudicial ao ordenamento jurídico já consolidado, colocando acima das legislações que tanto buscam equilibrar as relações de trabalho, os preceitos aprovados pelas normas coletivas, que nem sempre buscam beneficiar o trabalhador.

Pois os próprios obreiros nem sempre estão presentes fisicamente nas assembleias de discussão das cláusulas a serem aprovadas ou discutidas, uma vez que os sindicatos fazem o papel de voz ativa da classe no âmbito coletivo das negociações, por isso, cabe aos trabalhadores questionarem se realmente estão sendo representados da maneira que desejam e que tais escolhas influenciam suas vidas diretamente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6 PONTOS PARA ENTENDER O FGTS. Politize!. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/fgts-o-que-e/>>. Acessado em 2/10/2019 às 13:22.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL TEM MAIS DE 16 MIL SINDICATOS QUE ARRECADAM MAIS DE 3,5 BILHÕES POR ANO. Disponível em <<https://folhapolitica.jusbrasil.com.br/noticias/421291308/brasil-tem-mais-de-16-mil-sindicatos-que-arrecadam-35-bilhoes-por-ano>>. Acessado em 25/08/2019 às 08:55.

\_\_\_\_\_. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 303. **Fazenda pública. Reexame necessário.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-303](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-303)>. Acessado em 25/08/2019 às 14:44.

\_\_\_\_\_. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338. **Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-338](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338)>. Acessado em 19/08/2019 às 16:09.

\_\_\_\_\_. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 202. **Gratificação Por Tempo de Serviço.** Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-202](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-202)>. Acessado em 12/08/2019 às 12:04.

\_\_\_\_\_. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. In: Vade Mecum Saraiva. 11 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAIRO JR., José. **Direito Coletivo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2006.

CAMARGO, Guilherme Pessoa Franco de. A reforma trabalhista e a justiça gratuita: o trabalhador brasileiro como subcidadão. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5553, 14 set. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63946>. Acesso em: 17 set. 2019.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. COMO SURGIRAM OS SINDICATOS? Disponível em

<<https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acessado em 20/07/2019 às 15:44.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acessado em 14/07/2019 às 13:22.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 7 de janeiro de 2019.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdfsequence=1&isAllowed=y>>. Acessado em 13/10/2019 às 22:48.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 12ª edição. Salvador: Jus Podium, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 2013.

KERTZMAN, Ivan; LAPA, Antonio Neto da. **Curso Prático de Direito de Trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2018.

BRASIL. LEI DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm#art20c](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm#art20c)>. Acessado em 01/10/2019 às 09:47.

BRASIL. LEI DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm#art20c](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm#art20c)>. Acessado em 13/10/2019 às 14:02.

BRASIL. LEI Nº 10.406 DE 2002 - CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acessado em 17/08/2019 às 17:38.

BRASIL. LEI Nº 13.105 DE MARÇO DE 2015, CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acessado em 13/07/2019 às 13:28.

LEITE, Celso Barroso. **A proteção social no Brasil**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 1986.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 889 DE 2019. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv889.htm)>. Acessado em 11/09/2019 às 18:22.

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

PINTO, José Augusto Rodrigues de. **O direito do trabalho e as questões de nosso tempo**. São Paulo: LTr, 1998.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO AMBITO DO DIREITO DO TRABALHO. Disponível em <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acessado em 12/09/2019 às 17:28.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO AMBITO DO DIREITO DO TRABALHO. Jus Brasil. Disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acessado em: 09/10/2019 às 17:56.

REFORMA TRABALHISTA: IMPLICAÇÕES NA CONVENÇÃO COLETIVA E NO ACORDO COLETIVO. Disponível em <<https://blog.sajadv.com.br/reforma-trabalhista-acordo-coletivo/>>. Acessado em 03/08/2019 às 14:08.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xequê**. LTr- São Paulo: 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Vol. I. 13ª ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 1990.

SEGURO DESEMPREGO 2019: SAIBA QUEM TEM DIREITO, QUAIS AS REGRAS E COMO SACAR O BENEFÍCIO. Estadão. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,seguro-desemprego-2019-saiba-quem-tem-direito-quais-as-regras-e-como-sacar-o-beneficio,70002841314>>. Acessado em 13/10/2019 às 15:17.

SILVA, José Felipe Rangel da. *O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 17 out 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51657/o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 out 2019.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Previdência social brasileira**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1955.

VEJA QUANTAS PARCELAS DO SEGURO DESEMPREGO VOCE TEM DIREITO. Cálculo de Rescisão. Disponível em <<https://calculoderescisao.org/parcelas-seguro-desemprego-tem-direito/>>. Acessado em 06/09/2019 às 10:49.