



A REFORMA TRABALHISTA E A JUSTIÇA DO TRABALHO: BREVES COMENTÁRIOS À LEI 13.467/2017

Fábio Lopes de Carvalho¹

RESUMO

O presente artigo se desenvolve sob a égide da correlação do papel a ser desempenhado pelo Judiciário Federal, através da sua Justiça Especializada, considerando-se os princípios informadores do Direito do Trabalho e tem como escopo contribuir para o amplo debate que certamente sucederá à plena vigência da Lei 13.467/2017, tecendo breves comentários sobre algumas das importantes inovações legislativas introduzidas no ordenamento juslaboral, as quais impacta-

rão sensivelmente as diversas formas de relação de trabalho existentes em nosso país, precipuamente, a relação regida sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Direito material e processual do trabalho. Dignidade da pessoa humana. Valor social do Trabalho. Reforma Trabalhista.

A Reforma trabalhista e a Justiça do Trabalho - Breves comentários à lei 13.467/2017

¹Bacharel em Direito pela UFRJ e pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Cândido Mendes. Servidor do TRT 1ª Região e Assistente de Desembargador

A sanção, sem vetos, pelo presidente da república, Michel Temer, em 13 de julho de 2017, da Lei 13.467(PLC 38 da Câmara dos Deputados), introduz profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho(CLT), alterando, substancialmente, diversos artigos do diploma celetista, mexendo tanto no direito material, quanto no direito processual do trabalho.

Sublinhe-se, entretanto, que não só a CLT foi atingida pela denominada “**Reforma Trabalhista**”, mas, de igual forma, sofrerão seus impactos a Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974(Trabalho Temporário), Lei 8.036, de 11 de maio de 1990(FGTS) e Lei 8.212, de 24 de julho de 1991(Organização da Seguridade Social).

O novel diploma legislativo em comento, em seu art. 6º, prevê uma *vacatio legis* de 120 dias contados da sua publicação. Isso significa dizer que as alterações legislativas introduzidas pela reforma trabalhista, cuja publicação no Diário Oficial da União deu-se em 14/07/2017, somente produzirão seus plenos efeitos em meados do mês de novembro.

A par disso, a sanção da Lei 13.467/17 fomentou amplo debate não só no meio acadêmico, mas, também, entre os demais operadores do direito(juízes, advogados, doutrinadores, etc.).

De um lado, há aqueles que entendem, como o ministro e atual Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro

Ives Gandra Martins Filho, em palestra proferida na cidade de Washington, que a reforma trabalhista nada mais é que a reação do Congresso Nacional aos excessos da Justiça do Trabalho e ao ativismo do próprio TST que, segundo ele, entre 2011 e 2012, legislou ao alterar precedentes, criando e estendendo direitos, sem que para isso houvesse mudanças na lei. (CONJUR, 2017).

A posição externada pelo atual presidente do TST coaduna-se com a do seu ex-presidente, Almir Pazianoto, que em palestra proferida no 34º Seminário intitulado “A Legislação Trabalhista na Visão Empresarial: Custos e Benefícios” promovida pela FECOMERCIO, disse que:

“A parcela paga por força da supressão do intervalo intrajornada passa a ter caráter indenizatório, e não salarial. Duplo prejuízo ao trabalhador, vez que não haverá recolhimento de contribuições para o FGTS e INSS.”

O mundo moderno não guarda nenhuma semelhança com a década de 1940 quando foi criada essa lei. Os erros da CLT estão nas definições de empregador, empregado e do princípio da

hipossuficiência (ou fragilidade) do trabalhador, pois existem uma série de diferenciações que precisam ser consideradas para tornar justas as obrigações. Como uma microempresa, por exemplo, pode ser equiparada a uma grande companhia? Muitas vezes um funcionário da microempresa é menos hipossuficiente que a própria empresa. (FECOMÉRCIO,2017)

O empresariado e boa parcela do Governo Federal, por sua vez, celebram o advento da lei como instrumento estimulador do crescimento econômico, propalando aos quatro ventos que as mudanças na CLT, de

há muito perseguidas, vão combater o desemprego e aquecer a economia, tornando os produtos brasileiros mais competitivos no mercado internacional.

Do lado oposto, estão sindicalistas, juristas renomados, doutrinadores e outros operadores do direito os quais manifestam preocupação com as profundas transformações trazidas pela reforma trabalhista, que, segundo estes, provocará o colapso financeiro dos sindicatos, enfraquecerá o poder de negociação dos trabalhadores frente aos empregadores, subtraindo direitos conquistados através de lutas históricas dos trabalhadores e precarizando as relações de trabalho.

O ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, por ocasião da sua participação em sessão de debate sobre a reforma no Senado, comparou o novo contrato de trabalho intermitente, previsto no art. 443, § 3º da CLT, à “servidão voluntária”. Segundo o eminente ministro, “A jornada intermitente é um contrato de servidão voluntária. O indivíduo simples fica à disposição, na verdade, o seu tempo inteiro ao aguardo de três dias de convocação.” (AGENCIA SENADO, 2017).

Discussões, por vezes acaloradas à parte, certo é que, diversos artigos da CLT foram alterados pela Lei 13.467/2017, seja por meio de redução, ou acréscimo de texto, como, v.g, o art. 2º (grupo econômico), art. 4º (tempo à disposição do empregador), art. 8º (aplicação subsidiária do direito comum), art. 11 (prescrição dos créditos trabalhistas), art. 58 (horas in itinere), etc..

Outros, simplesmente, foram expressamente revogados: art. 58, § 3º (fixação do tempo médio gasto pelo trabalhador contratado pelas micro e pequenas empresas), art. 130-A (férias na modalidade do regime de

tempo parcial), art. 384 (intervalo que antecede o labor extraordinário da mulher), etc.

Alguns artigos da CLT, expressamente revogados pelo art. 6º da Lei 13.467/2017, de fato, contém redação ultrapassada, seja por norma constitucional, seja por leis esparsas, como, v.g., o disposto no art. 792, o qual prevê que “Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos”. (BRASIL, 1943)

Há que se ter em mente, entretanto, que a Consolidação das Leis do Trabalho data de 1º de maio de 1943, quando ainda vigia o Código Civil de 1916 (Código Beviláqua), o qual, por sua vez, foi concebido num ambiente social pós-patriarcal no qual a mulher devia submissão total ao marido, não podendo sem ele praticar certos atos da vida civil.

Despicienda, entretanto, no nosso entender, a revogação expressa de tais artigos. Isso porque é princípio comezinho da interpretação jurídica que a norma posterior revoga a anterior naquilo que com ela é incompatível.

De fato, a CLT, ao longo dos seus mais de 74 anos de existência, foi objeto de inúmeras alterações legislativas, sob pretexto de “adequá-la” às novas relações de trabalho e às transformações sociais ocorridas ao longo do tempo.

Inicialmente, cumpre alertar a Lei da Reforma não vai chegar como uma moenda, triturando homens e almas, visto que direitos já incorporados por força do direito anterior não podem ser removidos em relação aos trabalhadores que já os adquiriram, como a incorporação de função pelo

exercício por mais de dez anos, incorporação de convenções e acordos coletivos, dentre outros que a prática irá identificando. Isto por imperativo do princípio da irretroatividade da lei (salvo a lei penal para favorecer o Reclamado), que protege aqueles que já implementaram as condições de gozo do direito no dia em que a Lei da Reforma entrou em vigor, ou seja, 120 dias após a sua publicação no Diário Oficial da União. Também por força da cláusula pétrea do direito adquirido (art. 5º, XXXVI da Constituição: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”). (LIMA, 2017, p.9).

A Reforma Trabalhista, na forma como construída, denota uma certa subserviência aos interesses do Neoliberalismo.

Eric Hobsbawm diz que o neoliberalismo:

Baseia-se no pressuposto de que a liberalização do mercado otimiza o crescimento e a riqueza do mundo e leva à melhor distribuição deste incremento. Toda tentativa de controlar e regulamentar o mercado deve, portanto, apresentar resultados negativos, pois restringe a acumulação de lucros sobre o capital, e, portanto impede a maximização da taxa de crescimento. (HOBBSAWM, 2000, p.78).

Sem pretender ser exaustivo, dada às limitações de espaço e tempo, passamos a enumerar alguns pontos da Reforma Trabalhista, os quais, no nosso sentir, impactarão profundamente, não só a forma como o conjunto dos trabalhadores dialoga com os empregadores, mas, de igual maneira, a Justiça do Trabalho, a quem incumbe de forma soberana, por expressa previsão

Constitucional, interpretar o direito posto no que tange às relações de trabalho, aplicando a norma ao caso concreto, visando à pacificação social.

A Lei 13467/2017 institucionalizou a chamada “demissão por acordo” algo que já ocorria informalmente na prática, acrescentando o art. 484-A à CLT, o qual prevê que “o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador”, caso em que serão devidas pela metade o aviso-prévio, se indenizado, e a multa sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei 8.036/1990. Além disso, o trabalhador somente poderá sacar 80% do valor dos depósitos da conta vinculada.

Se o por um lado a alteração legislativa preencheu um vazio normativo existente na CLT, a pretexto de imprimir maior segurança jurídica, por outro, guarda potencial para gerar um sem número de ações em que se objetive desconstituir tal tipo de extinção do contrato de trabalho sob fundamento de vício de consentimento.

Ora, insatisfeito o empregador com o empregado, torna-se mais barato para o primeiro a rescisão por acordo que àquela sem justa causa por sua iniciativa. Caberá à Justiça do Trabalho, uma vez provocada, examinar, acuradamente, os requisitos essenciais da nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, rechaçando, de pronto, meros simulacros que visem a burlar à lei, com prejuízos ao trabalhador.

Outro ponto que decerto impactará a Justiça do Trabalho é a prevalência do acordado sobre o legislado, prevista no novo art. 611-A da CLT. Isso porque o artigo em comento enumera em uma quinzena de incisos, situações que, se negociadas em norma coletiva (jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, adesão ao Pro-

grama Seguro Emprego, Plano de Cargos e Salários, sobreaviso, registro de jornada, troca do dia de feriado, grau de insalubridade, PLR, etc.), adquirem força de lei, obrigando as partes celebrantes entre si e restringindo a atuação da Justiça do Trabalho que, nestes casos, limitar-se-á a examinar os pressupostos de validade do negócio jurídico, nos termos do art. 104 do Código Civil de 2002. Ou seja, seus elementos essenciais: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

A atuação do Poder Judiciário, nestes casos, decerto não deve se limitar, tão só, a privilegiar a vontade das partes contratantes (nítida opção do legislador), em detrimento dos mais mezinhos princípios informadores do Direito do Trabalho, impondo-se aos órgãos julgadores e revisores perscrutar a real intenção da declaração de vontade, nos termos do art. 112 do Código Civil/02, extraindo-se da norma, por regra hermenêutica, a interpretação mais consentânea com a realidade fática.

Pensar o contrário significa reduzir o Poder Judiciário, e mais precisamente sua Justiça Especializada, a mero órgão homologador da vontade dos particulares, ainda que esta afronte norma imperativa, de ordem pública, como pensamos se dá em relação ao intervalo intrajornada mínimo de 1h, para descanso e alimentação do trabalhador, prevista no art. 71 da CLT.

No particular, releva notar que o § 4º, inserido no artigo 71 da CLT, inova de forma desfavorável ao trabalhador, na medida em que prevê que a concessão par-

cial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.” (BRASIL, 2017a)

Aqui, de forma inequívoca, o Congresso Nacional legislou in pejus para o trabalhador, isso porque a jurisprudência dominante assentou, justamente, o contrário, ou seja, o entendimento de que:

“a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e **não apenas daquele suprimido**, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.” (BRASIL, 2012)



A parcela paga por força da supressão do intervalo intrajornada passa a ter caráter indenizatório, e não salarial. Duplo prejuízo ao trabalhador, vez que não haverá recolhimento de contribuições para o FGTS e INSS.

A natureza salarial da parcela visa a obstaculizar, justamente, o empregador de reduzir ou suprimir o intervalo intrajornada, impondo-lhe um ônus maior se assim optar. Qual seja: integração da parcela no cálculo das demais verbas, o que encarece sobremaneira as verbas rescisórias pagas por ocasião da extinção do contrato de trabalho.

A Reforma Trabalhista extingue as chamadas horas “in itinere”, ou seja, aqueles valores pagos pelo deslocamento do trabalhador desde a sua residência até o local da prestação dos serviços, nos casos em que o empregador fornece condução própria em virtude da inexistência de transporte público regular no trajeto casa-trabalho e vice-versa.

O §3º do art. 58 da CLT foi expressamente revogado pelo art. 6º da Lei 13.467/2017. Já a redação do § 2º foi alterada, passando a prever que:

“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de

trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.” (BRASIL, 2017a).

A novel redação sepulta o entendimento cristalizado na Súmula 90 do TST. (BRASIL, 2005).

Processualmente, a Reforma Trabalhista, de certa maneira, dificulta o acesso do trabalhador ao Judiciário, na medida em que, por acréscimo de redação, torna a faculdade prevista no §3º do art. 790 da CLT, de se conceder o benefício da justiça gratuita ao trabalhador, limitada àqueles casos em que o requerente comprove receber “salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (BRASIL, 2017a).

No regramento anterior bastava que o trabalhador comprovasse a percepção de até dois salários mínimos, ou, declarasse nos autos a sua hipossuficiência, a qual era presumida. A alteração legislativa inverte esta ótica processual,

passando a prever não a miserabilidade do trabalhador, mais, sim, a sua auto-suficiência.

A inconstitucionalidade da norma, no nosso sentir, é patente, pois viola o contido no art. 5º, LIV, LXXIV, da Constituição Federal. De igual maneira, há nítido conflito com os arts. 98 a 102 do Código de Processo Civil de 2015.

Aqui também a Reforma Trabalhista colide com a jurisprudência dominante do TST (BRASIL, 2017b), que alterou recentemente

“ A natureza salarial da parcela visa a obstaculizar, justamente, o empregador de reduzir ou suprimir o intervalo intrajornada, impondo-lhe um ônus maior se assim optar.”

te a redação da sua Súmula 463, por força das mudanças legislativas introduzidas pelos arts. 98 a 102 do Novo CPC, passando a prever como condição para a concessão da gratuidade de justiça, após a data de 26/06/2017, mera declaração de hipossuficiência, firmada pela parte, ou mesmo por seu procurador munido de poderes para tanto.

Não bastasse isso, a Reforma Trabalhista instituiu os honorários de sucumbência em desfavor do trabalhador, vez que inseriu no texto consolidado o art. 791-A, passando a prever que:

“Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido

em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.” (BRASIL, 2017a).

A inovação legislativa, decerto, atende aos anseios dos advogados trabalhistas e forçará o TST a rever a redação da sua Súmula 219, vez que a jurisprudência dominante cristalizada no inciso I, da referida súmula, encontra-se tacitamente revogada. O inciso em comento diz que os honorários advocatícios não decorrem pura e simplesmente da sucumbência, sendo necessário a comprovação de um dos três fatores ali elencados, quais sejam: assistência pelo sindicato da categoria, prova de percepção de salário inferior ao dobro do mínimo ou hipossuficiência do trabalhador.

Assim, o trabalhador que ingressar com ação após início da vigência da Lei 13.467/2017, sendo sucumbente, ainda que em parte, ficará obrigado a ressarcir a parte contrária, no percentual arbitrado no mínimo de 5% e o máximo de 15%. Nem mesmo o trabalhador beneficiário da gratuidade de justiça escapará ileso de tal imposição.

O art. 223-G, XII, por sua vez, inova, criando “graus” para a ofensa que enseja o pagamento da indenização por danos extra

patrimoniais, classificando a ofensa em leve, média, grave e gravíssima, correlacionando os limites da indenização ao último salário contratual do ofendido.

Os critérios para fixação do quantum devido a título de danos morais, agora, não consideram somente critérios subjetivos, tais como a natureza do bem tutelado, a intensidade do sofrimento, a extensão e duração dos efeitos da ofensa, etc., vez que, por opção legislativa, limitou-se a atuação do julgador pelo estabelecimento do critério subjetivo “renda”.

A lei, no particular, tem potencial para criar situações esdrúxulas. Se não, vejamos.

Imagine-se a situação hipotética de um trabalhador que, exercendo a função de pedreiro, com salário de R\$900,00 mensais, em decorrência de um acidente de trabalho, tenha as suas duas pernas amputadas. Nesse caso, por força do disposto no art. 223-A, c/c art. 223-G, § 1º, IV, ambos inseridos na CLT, mesmo que se considere a ofensa ao bem jurídico do trabalhador como sendo de natureza gravíssima, o trabalhador apenas terá direito a receber pelas suas duas pernas o valor de R\$45.000,00. O que nos parece pouco, face ao dano causado.

Nuvens sombrias pairam sobre o Judiciário Trabalhista.

Conclusão:

Como visto, de forma sucinta, a sanção da Lei 13.467/2017 ensejou profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em documentos normativos correlatos.

Os impactos de tais mudanças são difíceis de mensurar de imediato. O tempo, entretanto, encarregar-se-á de demonstrar

os efeitos, sejam nocivos ou benignos, de se aprovar, de forma açodada, um diploma legal de tão grande e impactante magnitude.

A Justiça do Trabalho decerto saberá lidar com as recentes alterações legislativas imprimidas no seu principal manancial jurídico, a CLT, que, mesmo fustigada por ventos contrários, sobrevive à mudança dos tempos, interpretando a norma e decidindo os conflitos entre capital e trabalho, sempre de forma a que, nos termos do art. 8º do diploma celetista, “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. (BRASIL, 1943).

O interesse público, no que pertine às relações de trabalho e emprego, stricto sensu, passam, inexoravelmente, pelos princípios da dignidade humana e da valorização do trabalho, erigidos a status de norma constitucional, conforme preceitua art. 170 da Carta Magna.

Na lição de Maurício Godinho Delgado:

No Brasil, conforme sabemos, tanto o princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto tal, assim, como o



princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica somente despoitou, com clareza, na Constituição Democrática de 1988. Conforme enfatizado, a Constituição de 1988 é manifestamente inovadora, na tradição brasileira, nesse aspecto: efetivamente, alçou o princípio da dignidade da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do País e ao núcleo de seu sistema jurídico, político e social. Ademais, desde 05.10.1988, a dignidade humana passa a ser, na ordem constitucional brasileira, não apenas um mero princípio – o que já seria bastante –, porém, o princípio fundamental de todo o sistema jurídico. (DELGADO, 2017, p.45).

Resta saber, portanto, como o c. TST enfrentará esses e outros temas.

Referências Bibliográficas:

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 16 ago. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/pcsWXC>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. **Coordenadoria de Jurisprudência**. 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 18 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. **Coordenadoria de Jurisprudência**. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 18 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 463 do Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. **Coordenadoria de Jurisprudência**. 2017. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/>>

jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-463>. Acesso em: 18 ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

HOBBSAWM, Eric. **O novo século**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

LIMA, Francisco Meton Marques; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de Lima. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

REFORMA TRABALHISTA É REAÇÃO A ATIVISMO DO TST, DIZ IVES GANDRA, PRESIDENTE DA CORTE. **ConJur**, São Paulo Disponível em: <www.conjur.com.br/2017-jun-14/reforma-trabalhista-reacao-ativismo-tst-ives-gandra>. Acesso em: 10 ago. 2017.

“A REFORMA TRABALHISTA IRÁ VALORIZAR A ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL”, APONTA DIRETOR DO ITAÚ UNIBANCO. **FECOMERCIO**, São Paulo. Disponível em:<<https://goo.gl/e2Kkif>>. Acesso em:10/ago. 2017.

REFORMA TRABALHISTA RETIRA DIREITOS, DIZ MINISTRO DO TST, MAURICIO GODINHO DELGADO. **AGÊNCIA SENADO**. Brasília,2017. Disponível em: <www12.senado.leg.br/noticias/videos/2017/05/reforma-trabalhista-retira-direitos-diz-ministro-do-tst-mauricio-godinho-delgado/tablet>. Acesso em 10