
**Capítulo 2 – A Reforma Trabalhista
como expressão de um direito burguês:
análise do contrato a tempo parcial
(artigo 58-a) e do contrato de trabalho
autônomo (artigo 442-b)**

Catharina Lopes Scodro
Juliane Caravieri Martins

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, ao representar a potência que sustenta o capital, se encontra apto a derrubá-lo. Por essa capacidade, cabe ao Direito a regulamentação legal, proporcionando a gerência dos atritos decorrentes da relação entre o trabalho e o capital, personificados na classe trabalhadora e no empresariado.

Para Delgado (2008), o Direito do Trabalho apresenta como função precípua a melhoria das condições de negociação da força de trabalho, com aspectos modernizantes e democráticos, na lógica do sistema econômico capitalista. Esse caráter democrático se evidencia conjuntamente na luta pela justiça social, viabilizada a partir da constitucionalização das normas protetivas e da institucionalização jurídica da matriz principiológica do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido,

uma conceituação que considere o direito do trabalho como instrumento de equilíbrio entre as forças do capital e do trabalho é o primeiro e decisivo passo para o aniquilamento do direito do trabalho como instrumento de luta por uma justiça social, pois pressupõe uma igualdade de forças numa relação onde a desigualdade é patente, permitindo que se justifique a eliminação de direitos trabalhistas, junto com a dignidade do trabalhador, sob o argumento da necessidade de se atender a interesses econômicos (SOUTO MAIOR, 2000, p. 263).

A par da desigualdade latente na relação de pactuação da força de trabalho, cabe ao Direito do Trabalho atuar pela sua neutralização a partir da regulamentação de direitos. A consecução desse fim pressupõe a existência de um núcleo rígido de direitos considerados

indisponíveis à negociação, resultante de um processo histórico-legislativo e da consolidação da principiologia constitucional social e trabalhista.

Em contraposição a essa atuação, a partir de uma verdadeira violação ao processo legislativo comprometido com as classes populares, o Senado Federal aprovou a Lei nº. 13.467/2017, responsável pela alteração de mais de noventa dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, portanto, pela Reforma Trabalhista no Brasil. Posteriormente, atestando o caráter político da aprovação em confluência com acordos com a presidência, essa Casa Legislativa aprovou a Medida Provisória nº. 808/2017, que alterou significativamente dispositivos da referida lei. Essa MP, pela sua natureza jurídica precária, caducou em 23 de abril de 2018, pouco mais de seis meses após sua edição, reestabelecendo a integralidade da Lei nº. 13.467/2017. Diante disso, a Reforma sinalizou o fortalecimento da concentração de poder pelo setor econômico, que, aliado à política, se artificia oportunamente dos meios legislativos para suprimir direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Para tanto, a Reforma estabeleceu a valorização do contrato de trabalho subordinativo e da negociação da força de trabalho, valendo-se ardilosamente da desigualdade inerente à relação. Assim, enalteceu o poder jurídico do capital (EDELMAN, 2016) e legitimou o Direito do Trabalho enquanto manifestação de um direito burguês, contraposto ao direito das massas, uma vez que assegura a consolidação de interesses do empresariado e se distancia de seu caráter democrático.

Este capítulo se propõe ao estudo da Reforma Trabalhista, com fulcro na obra de Bernard Edelman (2016), para analisar criticamente a ampliação do poder jurídico do capital proporcionada pela precarização generalizada dos contratos de trabalho, com

ênfase no contrato a tempo parcial (art. 58-A, CLT) e no contrato de trabalho autônomo (art. 442-B, CLT). O método de pesquisa é bibliográfico, exploratório, dedutivo e dialético, baseado na consulta a obras direcionadas à Sociologia do Trabalho, ao Direito do Trabalho e à Economia do Trabalho.

2 O PODER JURÍDICO DO CAPITAL

Na lógica capitalista e burguesa, a ordem jurídica torna o trabalhador livre em dois aspectos: ao ser livre para compra e venda de bens, enquanto sujeito de direitos no exercício de sua vontade, e ao ser livre em relação ao domínio dos meios de produção (BATISTA, 2013). Assim, ao trabalhador resta a negociação de sua única mercadoria, qual seja: sua força de trabalho.

Essa pactuação assume as formas de um contrato de trabalho subordinativo, responsável por estabelecer o vínculo entre o indivíduo trabalhador e o sistema econômico. Com a negociação, há a adequação do trabalho e da sua realização aos ditames do poder de mando do contratante, a partir da relação jurídica organizada, notavelmente desigual.

Para Edelman (2016), o contrato de trabalho apresenta uma natureza dúbia, desdobrando o capital e representando seu poder jurídico. Para o trabalhador, o contrato é a personificação do próprio capital, já que constitui um meio para a venda de sua força de trabalho em troca da percepção de um salário. Já para o empregador – isto é, o proprietário dos meios de produção – a contratação da força de trabalho representa a inclusão jurídica em sua propriedade. Assim, o contrato de trabalho e o direito de propriedade se retroalimentam a partir da valorização deste em detrimento da incorporação dos resultados do exercício daquele.

Essa relação deve ser regulamentada pelo Direito do Trabalho, a fim de que os direitos do trabalhador não sejam violados ou suprimidos em face da pactuação e do desdobramento do direito de propriedade do empregador. Assim, a atuação desse ramo jurídico deve se comprometer com a promoção do trabalho em condições dignas, já que a possibilidade de pactuação livre de condições de realização leva os setores econômicos a se preocuparem tão somente com a oferta de – qualquer – trabalho, com fulcro na negociação particular do direito a trabalhar, inserido na ótica do direito civil.

Nesse sentido, “o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem construído para a classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto de normas de proteção social e trabalhista” (POCHMANN, 2002a, p. 98). Nessa modalidade, a relação estabelecida apresenta como característica a coexistência, no contrato, dos elementos da subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. Pelo seu processo histórico, há compatibilidade com os elementos da constitucionalização de direitos trabalhistas e da matriz principiológica vigente.

Em contraposição ao desenvolvimento histórico das relações laborais, com fulcro nas inclinações neoliberais e nas exigências correntes do capital, as tendências à precarização generalizada dos contratos e à flexibilização das relações ludibriaram a atuação do Direito do Trabalho comprometida com a redução das desigualdades – inerentes ao contrato e, por extensão, à sociedade. Assim, ao promover um discurso em proveito de “qualquer trabalho”, há uma investida contra os direitos e garantias provenientes dos vínculos de emprego, possibilitando a alteração da relação jurídica legalmente organizada com a redução de um elemento ou, até mesmo, sua supressão.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A AFRONTA AOS DIREITOS LABORAIS

O Direito do Trabalho brasileiro conjuga o desenvolvimento de um processo histórico-legislativo (DELGADO, 2013) que abrange o período de institucionalização, entre 1930 e 1945, que consagrou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); de expansão da legislação específica, entre 1945 e 1988; e de constitucionalização de direitos, a partir da promulgação da Constituição Federal (1988) e da instituição do Estado Democrático de Direito.

Com esse processo, os direitos trabalhistas ganharam especial relevo, vez que o desenvolvimento do constitucionalismo social situou o indivíduo como elemento central do ordenamento jurídico. Essa centralidade pode ser auferida a partir da promoção da dignidade da pessoa humana, dos direitos fundamentais, dos direitos sociais e dos princípios.

Esses elementos da “matriz constitucional de 1988” (DELGADO; DELGADO, 2018) são responsáveis por consagrar o Direito como meio de civilização, afastando-o da concepção de artifício de desigualdade entre grupos e indivíduos. Nesse sentido, como direito fundamental e social, permeado pela principiologia geral constitucional, restou ao Direito do Trabalho a promoção de condições dignas de trabalho ao obreiro, garantindo-o como sujeito de direitos.

Os desdobramentos dessa matriz se estendem para além dos princípios constitucionais gerais, aos princípios justrabalhistas compatíveis. Desse modo, pode-se inferir a natureza constitucionalizada dos princípios da proteção, divididos em *in dubio pro operario*, regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica; da irrenunciabilidade dos direitos; da

continuidade da relação de emprego; da irredutibilidade salarial; da primazia da realidade; da razoabilidade; e, por fim, da boa-fé (RODRIGUEZ, 2000).

Esses princípios constituem o fundamento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada oficialmente em 1943. A legislação, responsável por promover as condições dignas de pactuação da força de trabalho e a tutela dos direitos dos trabalhadores, atravessou diversos contextos políticos, sociais e econômicos do Brasil na confluência do processo histórico-legislativo de desenvolvimento, sem, no entanto, se mostrar anacrônica. A sua adequação às realidades do trabalho se deu por leis, decretos, emendas constitucionais e medidas provisórias que, até 2016, somavam 233 alterações, das quais 75% foram pela via legislativa (OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 14).

Sob o discurso falacioso de “obsolescência e urgente reformulação” (MARTINS, 2017, p. 33) do Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista se sustentou com o principal argumento de necessidade de adaptação da contratação de força de trabalho ao cenário dos mercados de trabalho globalizados e à necessidade de proliferação dos postos de trabalho. Assim, a partir de um trâmite jurídico extremamente acelerado e da ausência de qualquer discussão essencialmente democrática a respeito, a Lei nº. 13.467/2017 foi aprovada, consolidando grande desestruturação das relações de trabalho e, sobretudo, de emprego, a partir da precarização generalizada de contratos de trabalho, como, a título exemplificativo, a previsão da ampliação do tempo aceito para o trabalho em regime parcial e das disposições do contrato de trabalho autônomo.

Posteriormente, foi aprovada a Medida Provisória nº. 808/2017, que resultou de um acordo da presidência da República com senadores que, embora tenham aprovado a Lei nº. 13.467/2017, restaram insatisfeitos com a totalidade dos novos dispositivos.

Essa Medida Provisória (MP) apresentou centenas de emendas ao texto da referida lei, possibilitando a maior aceitação popular às alterações provenientes da Reforma. Pela sua natureza jurídica precária, sofreu uma prorrogação em fevereiro de 2018, restando vigente até abril de 2018, quando caducou em pouco mais de seis meses após sua edição, uma vez que não tramitou no Congresso durante sua vigência. Assim, a caducidade da MP reestabeleceu a integralidade da Lei nº. 13.467/2017, evidenciando seu simbolismo de transação do cenário jurídico trabalhista, vez que atenuou aspectos da referida lei por um breve período. Assim, a Reforma indicou a associação entre as demandas do setor econômico aliadas aos interesses políticos por intermédio dos meios legislativos.

Conjuntamente, a Reforma insultou a principiologia que envolve o Direito do Trabalho e o seu processo de desenvolvimento, afirmando a concepção de Direito como meio de exclusão social e econômica. Assim, mostra-se em completo descompasso com as bases justralhistas ao favorecer as demandas do empresariado e do grande capital a partir do desmonte generalizado de direitos, do distanciamento das funções democráticas e da luta à efetivação da justiça social.

Nessa perspectiva, a Lei nº. 13.467/2017 constituiu um marco na regulamentação dos direitos trabalhistas ao prever a desvalorização do trabalho com a redução de custos e “adaptação” dos contratos de trabalho. Consagrou, portanto, o ímpeto do setor econômico em furta-se, a todo custo, dos pagamentos, dos adicionais e dos direitos que são devidos ao trabalhador.

Por fim, a Reforma consolidou uma posição de contraste à correspondência entre o trabalho e os valores constitucionais. Essas mudanças legislativas, sociais e políticas promoveram uma ofensa ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana ao romper com a centralidade do indivíduo no ordenamento

em face do grande capital e da igualdade material nas relações empregatícias, já que flexibilizou direitos e avultou o poder unilateral do empregador, fortalecendo o instituto do contrato subordinativo de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 38).

4 AS NOVAS DISPOSIÇÕES DA LEI Nº. 13.467/2017 E A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Segundo Uriarte (2002), o ordenamento jurídico trabalhista, pela sua natureza, já admitia, a contar de sua gênese, alterações por normas autônomas ou heterônomas, bem como individuais ou coletivas, desde que fossem mais favoráveis ao trabalhador, em atenção aos princípios específicos. Há, no entanto, na atualidade, uma flexibilidade “‘para baixo’ de desmelhoramento ou *in pejus*” (URIARTE, 2002, p. 10).

Com a Reforma Trabalhista, a prejudicialidade da flexibilização pode ser notada com a alteração e a inserção de diferentes modalidades de contratação que, para além de desnaturar as relações de emprego, se propõem a atender unicamente as demandas dos empregadores. Desse modo, os contratos de trabalhos afetados substancialmente pela Lei nº. 13.467/2017 – por exemplo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho autônomo e o contrato intermitente – foram precarizados, afastando-se dos propósitos do Direito do Trabalho de, entre outros, proteger o trabalhador e melhorar as condições de exercício e contratação da atividade laboral.

Por conseguinte, a institucionalização desses contratos de trabalho precarizados, a partir da alteração legal, possui como razão de ser o oferecimento de “um novo cardápio de opções para os empregadores poderem ajustar a quantidade e os custos do trabalho às suas

necessidades” (CESIT, 2017, p. 3). Nesse sentido, pela relevância social, política e econômica da matéria, bem como pelo recorte temático adotado neste estudo, serão analisadas as novas disposições presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o contrato a tempo parcial (art. 58-A) e o contrato de trabalho autônomo (art. 442-B).

4.1 Contrato a tempo parcial (art. 58-A, CLT)

No contrato em regime de tempo parcial, a CLT previa, no art. 58-A, a duração máxima da atividade de 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. Nessa modalidade, o pagamento do salário deve ser proporcional à jornada com base no pagamento devido aos empregados que cumprem as mesmas funções em tempo integral. As férias desse trabalhador eram regidas tão somente pelo art. 130-A, da CLT.

Com a Reforma, esse artigo ganhou nova redação, alterando-se o *caput* e acrescentando-se os §3º, §4º, §5º, §6º e §7º. A partir da Lei nº. 13.467/2017, a jornada em tempo parcial foi elevada, podendo ser realizada de duas formas, quais sejam: a de duração máxima de 30 horas semanais e a que não exceda 26 horas semanais, com possibilidade de até seis horas extras. Sobre as férias, houve a revogação do art. 130-A e do §3º do art. 143, de modo que esse artigo restou aplicável ao regime de tempo parcial.

Nessa modalidade, o principal objetivo é o pagamento do salário mínimo em proporções menores, equivalentes ao tempo de trabalho contratado. Para Silva (2017), a previsão da Reforma de possibilitar a contratação do trabalhador para atividade parcial e, posteriormente, exigência de realização de horas extras é essencialmente contraditória, vez que “fica parecendo que a pessoa

estava à disposição do empregador como mão de obra barata, aguardando as oscilações da sazonalidade” (SILVA, 2017, p. 38).

A contradição reside na natureza dessa modalidade contratual, baseada na prestação de serviços em tempo reduzido e à percepção de salário proporcional. Assim, a previsão de formas cujo tempo limite é ampliado, incluindo a possibilidade de realização de horas extras, gera uma presunção de maior disponibilidade do trabalhador ao empregador, impedindo-lhe que se dedique a outras atividades para complementar sua renda minorada.

4.2 Contrato de trabalho autônomo (art. 442-B, CLT)

O contrato de trabalho autônomo foi instituído na CLT no artigo 442-B, pela Lei nº. 13.467/2017. Nela, a previsão do *caput* estabelece a possibilidade de a contratação ser com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastada a qualidade de empregado.

Essa menção à oportunidade de contratação de autônomos exclusivos gerou grande repercussão, já que a exclusividade está, em sua essência, relacionada à subordinação jurídica própria da relação de emprego, contradizendo a essência da autonomia inerente a esse contrato.

Assim, esse dispositivo afrontou os princípios justralhistas da proteção e da primazia da realidade ao aproximar o contrato da figura da relação de emprego, sem, entretanto, reconhecer a qualidade e os direitos dela decorrentes, já que prevê o afastamento da qualidade de empregado (art. 3º, CLT).

Na tentativa de atenuar a repercussão negativa da Lei nº. 13.467/2017 e de consagrar os interesses do Senado, a Medida

Provisória nº. 808/2017 foi editada pelo Poder Executivo, alterando substancialmente a redação do artigo 442-B. As modificações da MP atingiram o *caput* do artigo e promoveram o acréscimo de sete parágrafos.

Com a MP, houve a vedação à fixação de cláusula de exclusividade, remanescendo a disposição que afasta a configuração da relação de emprego, ainda que o autônomo preste serviços a apenas um tomador. É imperioso afirmar que, com essa redação, o §6º estabelece que o vínculo será reconhecido se presente a subordinação jurídica.

Ressalte-se que, nos §3º e §4º, consagrou-se a autonomia inerente a esse contrato ao possibilitar a prestação de serviços de qualquer natureza a diferentes tomadores, que exerçam ou não a mesma atividade, e ao garantir que o trabalhador recuse a prestação, ainda que seja aplicável a cláusula de penalidade prevista em contrato.

Com a caducidade da MP, a redação vigente por quase seis meses retornou à sua forma originária, reduzida a um *caput* repleto de incongruências, como a possibilidade de a atividade ser exercida com exclusividade. Com a remanescência singular da Lei nº. 13.467/2017, é notável a tentativa do empregador em furta-se da constituição do vínculo empregatício e a afronta aos princípios clássicos do Direito do Trabalho, como a razoabilidade, a boa-fé e a primazia da realidade, na qual, diante de divergências, a verdade dos fatos prevalece sobre a ficção dos contratos e documentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a partir da Lei nº. 13.467/2017, das alterações da MP 808/2017 e, posteriormente, do retorno à integralidade daquela, nota-se significativo desmonte de direitos trabalhistas historicamente conquistados, presentes na CLT, bem como à sua matriz principiológica geral e específica consolidada em um processo histórico-legislativo. Com as modificações, houve a institucionalização de diversos instrumentos precarizantes à relação de trabalho que, em razão dos limites metodológicos adotados, não foram abordados neste estudo.

A partir da disposição de formas de contratação flexibilizadas, como a ampliação das jornadas do contrato a tempo parcial e da possibilidade de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho autônomo, afastada a qualidade de empregado, houve grande distanciamento do emprego assalariado formalizado e das garantias de proteção integral aos trabalhadores. Assim, a Reforma consagra a inclinação às exigências do empresariado para viabilizar o aumento da produtividade e da lucratividade, a partir da redução de custos.

Com a legislação vigente, a valorização dos instrumentos de negociação particular materializados nos contratos de trabalho gerou o fortalecimento do poder jurídico do capital ao ampliar o direito de propriedade do empresariado em face da redução do poder de negociação do trabalhador, amparado nos direitos flexibilizados e no afastamento das características legais da relação empregatícia. Nesse sentido, a Reforma atestou o caráter político do Direito do Trabalho por ser o direito das massas e, à vista disso, sua expressão como direito burguês ao buscar satisfazer os interesses do empresariado – isto é, do setor econômico – ávido por vantagens financeiras.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARBOSA, Magno Luiz; MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (orgs.). **Reforma trabalhista em debate:** direito individual, coletivo e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- BATISTA, Flavio Roberto. **Crítica da tecnologia dos direitos sociais.** São Paulo: Outras Expressões; Dobra Editorial, 2013.
- BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 dez. 2018.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, 191-A, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. 2018.
- CESIT. **Texto de Discussão Nº 4: Relações de Trabalho.** 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2018.
- CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (Orgs.). **A Reforma Trabalhista e seus impactos.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018.
- CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista:** o que mudou? Salvador: Editora JusPodivm, 2018.
- DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, nº. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com os comentários à lei nº. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.
- MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização**: perspectivas para a América Latina. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, nº. 79, p.149-162, jan./jun. 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de *et al.* (col.). **Dossiê**: contribuição crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/ UNICAMP, 2017.
- POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2002a.
- POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 2002b.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: <https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2018.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n.º. 3, jul./set. 2007, p. 15-27.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.