

ALGUNS ASPÉCTOS INCONSTITUCIONAIS DA LEI 13.467/2017: REFORMA TRABALHISTA

GIROTTTO, Tadeu J.¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

O presente trabalho objetiva discorrer sobre as questões de relevância após a reforma trabalhista. Com a finalidade de aprimoramento para obtenção de melhores resultados faz-se necessárias as realizações de reformas. Para acompanhar o desenvolvimento econômico do país deve-se ocorrer a mudança de paradigmas a fim de acompanhar e ajustar as mudanças sociais, políticas e econômicas. Neste contexto, o Brasil, um país em desenvolvimento, é imprescindível que ocorram reformas para acompanhar a evolução do cenário econômico estabelecendo um equilíbrio contratual necessário, promovendo reformas no âmbito do direito ambiental, administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, e etc. Assim as relações de trabalho não acompanharam as mudanças econômicas, permanecendo estáticas na atualidade. Neste aspecto, analisa-se os pontos relevantes contidos na reforma trabalhista através da Lei 13.467/2017, alterando significativamente direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo ao ordenamento novas modalidades contratuais e flexibilizando contratos de trabalho, com propósito neoliberalista, baseada no argumento da retomada do desenvolvimento econômico e geração de novos postos de trabalho. Nesta ótica, diante das transformações das relações de trabalho analisa-se de forma pontual, se os aspectos dessas mudanças causam revogação ou supressão de direitos e garantias dos trabalhadores. Diante de tantas mudanças no ordenamento jurídico, faz-se necessária uma breve análise em pontos aleatórios trazidos pela reforma trabalhista sob análise dos preceitos constitucionais e se esta reforma é considerada um avanço ou retrocesso social. Este trabalho busca apresentar alguns pontos que colidem com a norma constitucional, assim, longe de esgotar o assunto de tão grande relevância presentes nos direitos trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista; Constitucionalidade; CLT.

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento trabalhista brasileiro passou por uma significativa mudança ocorrida após aprovação da reforma trabalhista, uma vez que, regulamenta diversas relações do direito do trabalho. Surgida em 13/07/2017, com promulgação da Lei nº 13.467, publicada no Diário Oficial no dia 14/07/2017, entretanto, estabelecida a *vacatio legis* para entrar em vigor pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias de sua publicação, ou seja, passando a valer a partir de 11/11/2017, sancionada pelo então presidente Michel Temer.

A reforma trabalhista emerge sobre o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho, afim de ampliar a geração de novos empregos e simplificar os trâmites burocráticos das relações trabalhistas. Este novo regramento modificou substancialmente a relação de trabalho no Brasil, interferindo nos direitos e garantias constitucionais, bem como

¹Acadêmico do Centro Universitário FAG, tadeugirottto@gmail.com.

²Docente orientador do Centro Universitário FAG, pedrosanches@fag.edu.br

as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente à época (1943), Getúlio Vargas.

A forma que a Lei 13.467/2017 foi aprovada, flexibilizou os direitos trabalhistas, analisando sob o aspecto de entendimento doutrinário, são muitos os pontos divergentes de constitucionalidade. Neste sentido, deixa margem de interpretação que resulta na supressão de direitos dos trabalhadores com aspectos de inconstitucionalidade, afrontando o Princípio da Proteção aos trabalhadores que consequentemente, desfigura os direitos do trabalho individual e coletivo. Em razão disso, essas alterações no âmbito da legislação causam grande impacto nas relações dos direitos trabalhistas, possibilitando insegurança jurídica que levará muito tempo até serem pacificadas pelos tribunais.

2 FÉRIAS, NOVAS REGRAS

Distingue-se por férias anuais remuneradas um certo número de dias durante os quais, após alcançar sua concessão de doze meses anteriores, o trabalhador suspende o trabalho nas condições de serviço que precede habitualmente permanecendo sua remuneração. Destarte, é considerado direito de o empregado paralisar suas atividades por iniciativa do empregador, por um determinado período anual que pode ser variável em cada ano, sem que haja desconto na sua remuneração, desde que cumpridas as condições do lapso temporal do ano anterior, a fim de atender aos deveres de restauração orgânica e de vida social. (NASCIMENTO, 2013, p. 819).

Em regra, o período de férias será de 30 dias de descanso, mas a totalidade desses dias vai depender do número de faltas injustificadas que o trabalhador teve no período aquisitivo, podendo ser reduzido, conforme disposto no art. 130 da CLT.

A Constituição Federal prevê o descanso com, ao menos, um terço a mais que o salário normal, conforme disposto no art. 7º, XVII, fazendo jus a esse direito a cada novo período aquisitivo, o empregado terá direito a usufruir um novo período de descanso anual, de acordo com o art. 129 da CLT. Obstante disso, com base no art. 134 da CLT, as férias serão concedidas no período concessivo, ou seja, no prazo de 12 meses após o término do lapso temporal aquisitivo.

Para o empregado, há o direito de exigir a concessão do período de descanso do empregador, bem como a obrigação de não trabalhar durante o gozo de férias. O estado tem o interesse em assegurar a saúde física e mental do trabalhador, impondo: a proibição de trabalho

durante o descanso pelo empregado; o pagamento antecipado da remuneração por parte do empregador; a fixação do abono constitucional de um terço. Essas medidas impostas pelo Estado evidenciam o caráter compulsório das férias, como forma de propiciar ao trabalhador o efetivo gozo do descanso anual (NETO, 2008, p. 933).

As férias somente poderiam ser fracionadas em casos excepcionais e apenas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 (dez) dias. Todavia, era proibido o fracionamento para menores de 18 (dezoito) anos ou maiores de 50 (cinquenta) anos, tornando-se inflexível, conforme antiga redação do art. 134, § 1º da CLT.

Posteriormente a edição na reforma trabalhista, passou a ser flexível o fracionamento, desde que a pedido do trabalhador, portanto as férias poderão ser fracionadas em até 03 (três) períodos, sendo 01 (um) deles não inferior a 14 (quatorze) dias e, caso o trabalhador opte por dividir em 03 (três) períodos, nenhum dos 02 (dois) períodos poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos segundo o art. 134, § 1º da CLT.

O posicionamento do legislador, anteriormente a reforma trabalhista, definido no texto alterado o § 1º do art. 134 da CLT retrata que, “somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Agora não é necessário situações excepcionais, a nova redação do referido § 1º, foi reduzido para 5 (cinco) dias o período mínimo de concessão.

Nota-se que a redução do período mínimo de prerrogativa de férias do trabalhador é inteiramente prejudicial à sua saúde, visto que se o trabalhador concordar em fracionar as suas férias por razão de ser hipossuficiente contratualmente, que para não perder o emprego, tende a aceitar a redução, conseqüentemente não conseguirá descansar e nem usufruir de momentos de lazer com sua família.

Nesta visão, de acordo com o que estabelece a Convenção nº. 155 da OIT define, no seu artigo 3º, que: “saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Corroborando com o entendimento acima, se posicionava o TST anterior a reforma:

FÉRIAS. FRACIONAMENTO IRREGULAR. O art. 134 da CLT ao prever que as férias serão concedidas num só período, deixou clara a sua finalidade qual seja a de proteção à saúde do empregado, bem como sua inserção familiar. Portanto, somente em situações excepcionais (o que não é o caso os autos) é possível o seu parcelamento, a 10 (dez) dias corridos (CLT, artigo 134, § 1º). Logo, o parcelamento irregular enseja o pagamento da dobra, por não atingir o intuito precípua assegurado pela lei. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (Processo: RR – 497000-522008.5.04.381 Data de julgamento: 28/06/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

Conforme o posicionamento das decisões do TST, é constatada a proteção à saúde do empregado, bem como sua inserção familiar que é direito fundamental do trabalhador a qual foi banida pela nova lei. Nas palavras de Jolair De Avila Hass: “Através da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o fracionamento de férias em três períodos, através do acordo entre as partes trabalhador/empregador, esta negociação entre partes desiguais é “imposição”, fica precária em relação ao trabalhador, pois o direito de usufruir de férias em um só período é fundamental para a sua recuperação física, mental e da dignidade humana”.

3 EQUIPARAÇÃO NAS DISPENSAS ARBITRÁRIAS

A Convenção nº 158 da Organização Internacional, foi ratificada no direito nacional brasileiro através da publicação do Decreto nº 1.855/1996, portanto, integrando o ordenamento jurídico brasileiro e possuindo caráter supralegal. Com o intuito de evitar a dispensa arbitrária inibindo o direito potestativo do empregador nas rescisões unilaterais.

A Constituição Federal, preservando em seu Art. 7º, inciso I, assegura o direito dos trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Constata-se no Art. 8º, inciso III e VI, cabe ao sindicato defender os interesses coletivos e individuais tornando obrigatória a participação da entidade sindical nas negociações contratuais.

Após a aprovação da Reforma Trabalhista, foi acrescido ao ordenamento da CLT o artigo 477-A, a qual equipara as rescisões individuais, plúrimas ou coletivas, com dispensa sem justa causa, assim, podendo ser realizada sem a prévia autorização da entidade sindical, independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo.

Neste sentido, está em tramite a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6142), requerida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, cuja matéria publicada no site do Supremo Tribunal Federal assim nos remete:

A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6142) no Supremo Tribunal Federal (STF) para questionar dispositivo da chamada Reforma Trabalhista que tornou desnecessária a participação prévia de entidades sindicais ou da celebração de convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho na homologação de demissões imotivadas individuais, bem como nas coletivas de trabalhadores. O caso está sob relatoria do ministro Edson Fachin.

De acordo com a entidade, o artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação dada pela Lei 13.467/2017, aponta não ser mais obrigatória a autorização prévia de entidade sindical para efetivação de dispensas imotivadas

individuais, plúrimas ou coletivas, e faculta ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato.

A Confederação argumenta, ainda, que o afastamento da presença sindical das rescisões de contratos de trabalho e das homologações de acordos extrajudiciais é fator que influencia e afeta, com veemência, economia, política, sociedade e ordenamento jurídico brasileiros, "abalando a tutela, proteção e regulação das relações de trabalho, um dos princípios vetoriais e basilares do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil".

Lembrando que a Justiça Trabalhista entende que a dispensa em massa de trabalhadores, se não autorizada previamente pela entidade sindical, caracteriza abuso de direito, a Confederação pede que se dê aos textos questionados interpretação conforme a Constituição para que seja assegurada a presença do sindicato profissional nas dispensas em massa e nas conciliações extrajudiciais.

Conforme a alteração normativa, poderá o empregador de forma unilateral realizar as rescisões contratuais sem justa causa, sendo ela individual, plúrima ou coletiva, sem que haja a presença da entidade sindical nas negociações contratuais. Analisando as disposições acima sob o aspecto constitucional, Gunther e Alvarenga (2020) na obra “O Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista”, apresenta-se:

Referido artigo fere literalmente o artigo 7º, I da Constituição de 1988, o qual protege o trabalhador contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa. Fere literalmente, também, a Convenção 158 da OIT, a qual conforme analisando anteriormente, faz expressa previsão contra a dispensa arbitrária, ao estabelecer no art. 3º que toda dispensa deve ser motivada. (GUNTHER, ALVARENA, 2020).

Destarte, os autores assim concluem: “Chega-se à conclusão de que a Convenção 158 da OIT ainda continua em vigor no Brasil, podendo ser aplicada e ainda integrar nas normas que melhor protegem o direito do trabalho” (GUNTHER, ALVARENA, 2020, p. 298).

Portanto, conforme o art. 7º, I, da Constituição Federal/88 e da Convenção nº 158 da OIT, a qual foi validada pelo Brasil e posteriormente denunciada, a mencionada convenção determina a necessidade de justificação do término do emprego que se deve ter ligação com a capacidade ou comportamento do empregado, baseada nas necessidades de fundamento da empresa, estabelecimento ou serviço (CORREIA, MIESSA, 2018, p.530).

4 UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS

Antes da vigência da reforma trabalhista, a lei determinava apenas o banco de horas anual, e ainda com a devida homologação obrigatória do sindicato. Posteriormente, o banco de horas anual manteve-se como antes, contudo, agora é permitida o banco de horas mensal ou semestral por convenção, acordo coletivo ou acordo individual de trabalho, conforme dispõe a nova redação do art. 58-A da CLT, e assim descreve Melek (2017):

O banco de horas mensal poderá ser ajustado por acordo escrito entre o empregador e o empregado, e, como o próprio nome sugere, serve para compensar horas dentro do mesmo mês de trabalho.

... O banco de horas semestral é outra alternativa ao banco de horas anual. A diferença é que a nova lei permite a compensação das horas extras no período de 6 meses.

Na utilização do controle de jornada de trabalho através da compensação do pagamento de horas extras, ou seja, determinado por banco de horas para compensação da jornada, substituindo por folgas compensatórias ou diminuição da jornada do trabalhado, é considerado um direito fundamental, com previsão no Art. 7º, XIII, da CF, duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Após as alterações oriundas da reforma trabalhista o Art. 59 § 5º da CLT, permite que o banco de horas seja realizado por acordo individual escrito, desde que seja realizada a compensação em até seis meses. Assim como disposto no § 6º deste artigo, o qual permite que o regime de compensação de jornada seja estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação dentro do mesmo mês (MELEK, 2017).

Para Gunther e Alvarenga (2020), este dispositivo além de afrontar os direitos internacionais fica evidente sua inconstitucionalidade, “porque permitem a compreensão anual da jornada, por acordo individual, escrito ou tácito, entre empregado e empregador, em manifesto desrespeito à orientação constitucional” (GUNTHER, ALVARENGA, 2020). A norma afrontada refere-se ao artigo 7º, XIII, da CF, que prevê a compensação de horários e a redução mediante a homologação da entidade sindical.

Analisando a premissa de que o regramento pactuado pode ser realizado por acordo individual, tácito ou escrito, é evidente que tende a pender para o lado do empregador tal imposição. O acordo individual tácito será representado, tão somente, pela não manifestação contrária do empregado, o que evidentemente não ocorrerá como algo usual. Difícil imaginar a capacidade de resistência, ou não aceitação de oferta de acordo individual por empregado não estável, com evidente risco de desemprego (CAVALCANTI, 2018).

Cabe destacar, por fim, que essa nova modalidade levanta a discussão sobre a afronta do próprio texto constitucional. O artigo 7º da CF/88, ao estabelecer uma jornada menos rígida, exigiu acordo ou convenção coletiva. O legislador da Reforma Trabalhista estendeu de modo expressivo, as condições trabalhistas serem realizadas por acordo individual, sobretudo especialmente no que diz respeito ao banco de horas semestral (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 207).

Em suma, no entendimento dos autores acima, o trabalhador fica vulnerável diante da retirada do texto supracitado da tutela jurisdicional da entidade sindical, ferindo diretamente os preceitos fundamentais contidos na Constituição Federal.

Nessa visão, nas palavras de Cavalcanti (2018), “haverá uma absurda desigualdade entre os dois polos da relação contratual”. O principal aspecto a destacar no tocante a esse regramento é poder ser pactuado por acordo individual escrito.

Sabido é que o empregado, poderá ajustar com o empregador o acordo individual sem necessidade de acompanhamento. Evidentemente que o acordo será mera ficção, portanto que possibilidade terá o obreiro de não concordar com a proposta do empregador sobre tal tema, possivelmente, em sendo esse regime de preferência do empregador, tal oferta dar-se-á, de logo, quando da pretensão de ingresso.

5 VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

De acordo com Nascimento (2013) as negociações individuais são ajustes entre o empregado e o empregador singularmente considerados, tendo por fim acertar cláusulas do contrato de trabalho entre ambos. Com as condições restritivas à autonomia da vontade no direito trabalhista, são essas negociações de âmbito reduzido, que na ocasião da caracterização do vínculo empregatício, o seu desenvolvimento, ainda, que em sua extinção.

A reforma trabalhista, no âmbito do contrato individual de trabalho, possibilita várias hipóteses de acordo entre empregado e empregador conforme introdução no ordenamento jurídico da Compensação de jornada (Art. 59, § 6, CLT); Banco de horas semestral (Art. 59, § 5ª, CLT); Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT); Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT); Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho, (art. 75-D, CLT); Fracionamento das férias (art. 134, § 4º, I, CLT); Intervalo para amamentação (art. 396, CLT); Empregado “hiper suficiente” (arts. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT); Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT); Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT); Distrato (art. 484-A, CLT); Celebração da cláusula compromissária de arbitragem (art. 507-A, CLT); Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT).

O artigo 611-A da CLT, traz um rol aberto de possibilidades da negociação no contrato de trabalho, enquanto o artigo 611-B, traz um rol taxativo, no caso de conflito entre os artigos,

vai prevalecer o artigo 611-B, que impõe limites quanto a negociação contratual (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 642).

Diante de vários pontos a impactantes nesses dois artigos da CLT (611-A/611-B), destaca-se o parágrafo único do artigo 611-B, “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, a luz deste tema:

[...] a realidade inarredável mostra o contrário, mais uma vez por uma questão lógica, e neste caso, histórica – como demonstram as primeiras normas trabalhista dirigidas, justamente, à limitação de jornada como imperativo de sobrevivência daqueles que trabalham. Sob tal premissa, toda relativização de direitos à limitação de jornada, a envolver todos os tipos de intervalos, importa, diretamente, na saúde e segurança laboral... no que permite à prevalência do negociado sobre o legislado, de forma a possibilitar a redução de direitos previstos na lei heterônoma, com isso violando o art. 4º da Convenção n.º 98, além de dispositivos das Convenções n.ºs 151 e 154, todas da OIT. A LRT, portanto, e à toda evidência, joga por terra o compromisso do Estado Brasileiro com a promoção do trabalho Decente, agredindo todos os seus objetivos estratégicos (NETO, BARBOSA, 2018, p. 558 - 561).

Outro ponto impactante para Cavalcanti (2018) é a hipótese do Art. 611-A, XII da CLT, “enquadramento do grau de insalubridade”:

Relevante destacar que essa previsão do citado art. 611-A é de *indiscutível inconstitucionalidade*, caso se pretenda entender essa prevalência (A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei) significaria que, sempre, nessas situações indicadas no teto haveria prevalência do texto negociado. Há situações em que, evidentemente, tal substituição do legislado pelo “negociado” é inconstitucional. Há inúmeras normas contidas CLT, e em normas extravagantes que se inserem nos direitos básicos do trabalhador, caracterização que as tornaria inarredáveis por ajuste entre o obreiro e o empregador.

A autor conclui que, o grau de insalubridade não pode ser objeto de negociação, e sim, ser estabelecida a partir de aferição, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora número 15 (15.4.1.1), a qual define os limites de tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos, devendo ser comprovado por laudo técnico elaborado por profissional devidamente habilitado nos programas de saúde ocupacional, diante disso, admitir esse tipo de ajuste/acordo sem autorização do órgão competente agride frontalmente a Constituição.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reestruturação oriunda da reforma trabalhista, mediante as alterações legislativas, foi aprovada mediante a força de atuação e intervenção do Estado na busca de manter equilíbrio da

ordem social e econômica do país, bem como, acompanhar a competitividade internacional e ainda reduzir os custos da atividade econômica para garantir o mercado de trabalho.

Para muitos doutrinadores, a Reforma Trabalhista é tratada como um grande avanço nas relações, sob alegação de que as normas que regulavam os contratos de trabalhos estavam ultrapassadas. Em contraponto, outros doutrinadores visualizam como um retrocesso das garantias que ao longo de décadas foram conquistados pela classe trabalhadora.

Analizando os principais aspectos desta alteração normativa, de certa forma foi gerada para as empresas uma espécie de flexibilização frente aos contratos de trabalho, com fundamento para redução dos custos trabalhistas. Esta surgiu com o intuito de desburocratizar e ampliar a geração de novos empregos no país, porém, o que fica evidenciado é que causou um rompimento das garantias constitucionais individuais e coletivas.

As diversas alterações na legislação trabalhista causaram grande impacto no ordenamento jurídico, promovendo redução ou eliminação de direitos trabalhistas consolidados nas últimas décadas, por conseguinte, trazendo insegurança jurídica e diversos questionamentos que somente poderão ser esclarecidos pelos aplicadores do direito, interpretando a Lei até a decisão dos tribunais, bem como, impactos causados pela desregulamentação de direitos já conquistado.

Outrossim, a Lei nº 13.467 tem que ser interpretada a luz da Constituição Federal, visando não só a melhoria da condição social dos trabalhadores, mas também respeitando os tratados internacionais recepcionados no ordenamento jurídico brasileiro.

Neste trabalho foram abordados somente alguns pontos para uma breve análise sobre a Reforma Trabalhista e os possíveis aspectos impactantes de afronta a constituição, observando a aplicabilidade do controle de convencionalidade, permitindo dirimir conflitos entre direito interno e normas de direito internacional, com intencionalidade em evitar grave regressão a relevante direito social.

REFERÊNCIAS

A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL - Jolair De Avila Hass. Disponível em: <file:///C:/Users/Tadeu%20Junior%20Giroto/Downloads/12594-Texto%20do%20artigo-45289-1-10-20191017.pdf>

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. [CLT]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

CAVALCANTI, F. **A reforma trabalhista e a constituição de 1988**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

CONFEDERAÇÃO QUESTIONA NORMA QUE DISPENSA A AUTORIZAÇÃO SINDICAL NAS DEMISSÕES COLETIVAS. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=413229>

CORREIA, H.; MIESSA, E. **Manual da reforma trabalhista**. Salvador: Juspodivim, 2018.

CREMONESI, A.; NAKANO, S. **Reforma trabalhista: avanço ou retrocesso?** São Paulo: LTr, 2018.

GUNTHER, L. E.; ALVARENGA, R. Z. **O controle de convencionalidade da reforma trabalhista: aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho**. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

MELEK, M. A. **Trabalhista! O que mudou? Reforma trabalhista 2027**. Paraná: Estudo Imediato Editora, 2017.

NACIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

NETO, S. B.; BARBOZA, T. S. **O negociado sobre o legislado na CLT e seu controle de convencionalidade por violação ao trabalho decente**. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

SILVA FILHO, C. F. *et al.* **Reforma trabalhista: uma reflexão dos auditores fiscais do trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2019.