

A REFORMA TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR: NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

THE LABOR REFORM AND THE PRINCIPLE OF THE MOST FAVORABLE NORM TO THE WORKER: NEW REDACTION OF THE ARTICLE 620 OF THE CLT IN LIGHT OF THE FEDERAL CONSTITUTION

*Pedro Henrique de Castro Motta¹
Ana Victória Linhares Rezende²*

RESUMO

Este artigo pretende analisar a nova redação do artigo 620 da CLT à luz da Constituição Federal e do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Esta análise pressupõe como ponto de partida a compreensão da extensão do princípio da norma mais favorável ao trabalhador e seus impactos no Direito do Trabalho constitucionalizado.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; Princípio da norma mais favorável; Art. 620; Acordo Coletivo; Convenção Coletiva; Prevalência.

ABSTRACT

This article intends to analyze the new redaction of the article 620 of the CLT in light of the Federal Constitution and of the principle of the most favorable norm to the worker. This analysis assumes as a starting point the comprehension of the extension of the principle of the most favorable norm to the worker and its impacts on the constitutionalized Labor Law.

KEYWORDS: Labor Reform; Principle of the most favorable norm; Article No. 620; Collective Labor Agreement; Collective Labor Convention; Prevalence.

1 – Introdução

No mesmo ano em que a Constituição Federal do Brasil, promulgada em 1988 – a primeira após um longo período em que as liberdades individuais estavam suprimidas – completou 30 anos de vigência, a Lei n. 13.467/17, denominada de Reforma Trabalhista, completou também um ano de existência. Muitas foram as alterações previstas pela Lei da Reforma Trabalhista, modificando substancialmente diversos aspectos das relações trabalhistas, tais como as formas possíveis de prestação de serviço, a obrigatoriedade da contribuição sindical, a possibilidade do chamado trabalho intermitente, as regras sobre terceirização e diversos outros institutos.

Dessa maneira, mesmo em um período curto de vigência, alguns desses pontos modificados já foram alvo de ações perante a Suprema Corte brasileira³, questionando a sua adequação ao Texto Constitucional. No entanto, outros pontos ainda remanescem obscuros

¹ Graduando do Curso de Direito da Universidade de Brasília.

² Graduando do Curso de Direito da Universidade de Brasília.

³ ADI 5766, ADI 5794, ADI 5806, ADI 5810, ADI 5811, ADI 581, ADI 5826, ADI 5829, ADI 5850, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5867, ADI 5870, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5900, ADI 5913, ADI 5923.

quanto à sua adequação à Constituição Federal e merecem ser objeto de cotejo com o intuito de proporcionar estabilidade e segurança jurídica.

Nesse âmbito está a alteração que ocorreu na redação do artigo 620 da CLT. Antes da reforma trabalhista, referido artigo previa que o disposto nas convenções coletivas de Trabalho prevaleceria, quando em confronto interpretativo, em relação ao que estiver disposto em acordo coletivo de Trabalho, desde que mais favoráveis ao trabalhador. Apesar de privilegiar o que for disposto no âmbito do acordo coletivo de Trabalho, tal dispositivo impunha a exceção de que, caso o previsto em convenção coletiva fosse mais favorável ao trabalhador, prevaleceria essa em detrimento daquele.

No entanto, com a reforma trabalhista essa lógica foi alterada e o artigo 620 passou a dispor que em todos os casos o acordo coletivo de Trabalho, quando em confronto com a convenção coletiva, prevaleceria, independente de garantir mais direitos aos trabalhadores ou suprimi-los.

Face às mudanças bruscas na forma de interpretação das normas trabalhistas quando diante de dispositivos conflitantes previstos por instrumentos coletivos negociados, mostra-se necessário refletir se tal modificação não infringe diretamente o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, constitucionalmente previsto, razão que justificaria o descompasso da modificação do artigo 620 da CLT com o texto da Constituição Federal.

2 – Considerações sobre o Princípio da Norma mais favorável ao trabalhador

Antes de adentrar no confronto da nova redação do artigo 620 da CLT com a Constituição Federal, é necessário estabelecer algumas premissas conceituais. A primeira delas, que servirá de baliza para todo o cotejo analítico, é a própria definição do que seria o princípio da norma mais favorável e a sua aplicabilidade na legislação trabalhista.

Os princípios podem ser definidos de uma maneira clássica como as normas nucleares de um determinado sistema⁴, ou seja, aquilo que norteia todo o ordenamento jurídico. Tais axiomas são distintos das regras postas já que são mais abrangentes e assinalam “*os standards de justiça relacionados com certo instituto jurídico, seriam instrumentos úteis para descobrir a razão de ser de uma regra ou mesmo de outro princípio menos amplo*”⁵. Assim, mesmo que não descritos expressamente, os princípios servem como padrão a ser seguido na interpretação e integração do Direito.

⁴ MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2011, *passim*

⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocência Mártires. **Curso de direito constitucional**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva. 2017, p.73.

Entre os princípios fundamentais da prática trabalhista, está o chamado princípio da norma mais favorável ao trabalhador, responsável por impor ao intérprete do Direito o dever de sempre, nos casos de conflito entre normas, dar aplicação àquela que garanta maiores direitos ao empregado.

Referido axioma tem assento constitucional, já que foi previsto pela Carta Magna em seu artigo 7º, *caput*, responsável por balizar os direitos dos trabalhadores, ao dispor que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”⁶. Tamanha é a importância desse axioma que o constituinte originário entendeu por bem dispor sobre ele expressamente no Texto Constitucional, determinando que o legislador infraconstitucional deve sempre levá-lo em consideração quando diante de um conflito entre normas.

Essa relevância dada ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador decorre justamente do fato de que o Direito do Trabalho trata de uma relação contratual eminentemente assimétrica em que um dos lados, o empregador, detém uma margem de poder considerável em relação ao outro lado da balança, o empregado. Assim, conforme leciona Américo Plá Rodrigues, o Direito do Trabalho, ao invés de se inspirar em alcançar uma igualdade entre os dois lados, acaba por amparar um dos lados, o trabalhador, de maneira preferencial, exatamente em decorrência dessa diferença de medida⁷. Essa é a justificativa basilar do princípio da norma mais favorável, privilegiar o lado teoricamente mais vulnerável.

Além disso, em decorrência da inexistência de igualdade entre as partes da relação trabalhista, é necessário assentar que a hierarquização das normas nessa seara guarda algumas particularidades. Nos demais campos do Direito, o vértice do ordenamento jurídico, ou seja, a norma que deve ser aplicada por ser hierarquicamente superior, tende a ser a Constituição Federal, devendo todas as outras não subsistirem quando confrontadas com o seu texto⁸. No entanto, diante das especificidades da relação do direito trabalhista e com base no princípio da norma mais favorável ao trabalhador, conforme leciona Maurício Godinho Delgado⁹, o vértice do ordenamento jurídico passa a não ser mais necessariamente a Constituição ou a lei federal, mas sim a norma mais favorável ao trabalhador.

Isso não quer dizer que a Constituição Federal deixa de ser respeitada nessas ocasiões, já que ela ainda é a responsável por estabelecer os fundamentos do Direito. O que acontece é que, no caso de uma outra norma estabelecer mais direitos que o consignado no Texto

⁶ BRASIL. Constituição Federal de 1988.

⁷ RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

⁸ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017

Constitucional, a Constituição passa a não ser mais aplicável ao caso concreto. Referida circunstância pode ser facilmente ilustrada com a hipotética situação em que é promulgada lei que prevê licença à gestante com duração de 180 dias, apesar da Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVIII, prever licença à gestante com duração de 120 dias. Neste caso, deve prevalecer a hipotética norma que estabeleceu os 180 dias, por ser mais favorável ao trabalhador.

Por isso, não se trata de suprimir o Texto Constitucional, mas ir além dele sempre que for estabelecida uma condição mais benéfica ao trabalhador, em decorrência do quanto sintetizado pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Cumpra esclarecer que há um limite nessa forma de interpretação prevista pela seara trabalhista que é a imposição de normas proibitivas pelo Estado. Nesses casos, a norma estatal proibitiva prevalece sobre qualquer instituto, sendo uma exceção ao modo com que se interpreta o direito trabalhista em decorrência do princípio da norma mais favorável¹⁰. Assim, voltando na situação hipotética da promulgação de lei que prevê 180 dias de licença à gestante, caso estivesse disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal que a licença não poderia ultrapassar 120 dias, ou seja, uma norma proibitiva estatal, tal lei não deveria prevalecer, devendo ser declarada inconstitucional.

3 – Redação do artigo 620 da CLT antes da Reforma Trabalhista

Postas essas premissas essenciais para o cotejo da nova redação do artigo 620 dada pela Lei n. 13.467/17, é necessário analisar sua antiga redação e como a jurisprudência dos tribunais trabalhistas enxergava sua aplicação na prática. Conforme dito, originalmente o artigo 620 da CLT tinha a seguinte dicção literal: “*as condições estabelecidas em Convenção Coletiva quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipulas em Acordo*”.

Nesse sentido, da redação antiga é possível retirar duas premissas básicas; (i) em regra o que deve prevalecer quando diante de um confronto entre disposições do acordo coletivo e convenção coletiva é o acordo coletivo e (ii), nos casos excepcionais em que as disposições da convenção coletiva garantem mais direitos aos trabalhadores, essa prevalece em detrimento do acordo coletivo.

A regra geral de que o acordo coletivo de Trabalho deve prevalecer em detrimento da convenção coletiva vem no sentido de privilegiar a decisão tomada em que o lado mais fraco da relação laboral, o trabalhador, está também representado por uma entidade mais forte, os

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017

sindicatos das categorias profissionais, negociando diretamente com os empregadores específicos daquela relação. Em outras palavras, o disposto em acordo coletivo tende a ser mais específico e ter maior aplicação prática do que o disposto em convenção, já que, conforme leciona Maurício Godinho Delgado, “os acordo coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos”¹¹. Por serem mais específicas e expressarem um pacto privado entre essas duas classes, a antiga redação privilegiou, como regra geral, o que está posto em acordo coletivo de Trabalho¹².

Contudo, tal redação estabeleceu como exceção a essa regra de prevalência do decidido em acordo coletivo de Trabalho as situações em que a convenção coletiva garantir condições mais favoráveis ao trabalhador. Tal exceção é o ponto central desse artigo já que privilegia o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, constitucionalmente assentado, colocando em evidência a proteção aos direitos dos trabalhadores. Essa proteção privilegiada ao trabalhador se entrelaça com a razão de ser do Direito do Trabalho, já que o seu objetivo fim é proteger o trabalhador e sempre manter ou ampliar a sua esfera de direitos, frente a uma relação desigual que existe entre o trabalhador e seu empregador.

Ainda, a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas aderiu bem a esse ponto, entendendo por plenamente aplicável o anteriormente disposto pelo artigo 620 da CLT exatamente por dar plena vigência ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador¹³, visto por muitos como o princípio norte na seara trabalhista.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2016., p.173

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2016.

¹³ I - Válido é o acordo coletivo de trabalho que estabelece prazo de 90 dias para o aviso prévio. II - A vontade das partes traduzida em instrumento coletivo há que ser respeitada pelo Poder Judiciário, até mesmo em face do contido no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho). III - **O artigo 620 da CLT estatui a prevalência da norma mais favorável ao empregado. Esse, aliás, é o princípio basilar que informa o Direito do Trabalho.** IV - Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. Tribunal Superior do Trabalho, RR 364668, 3ª T., DJU 16/02/2001, pág. 738, Rel.: Min. Conv. Deoclécia Amorelli Dias.

A Justiça do Trabalho tem competência para determinar os descontos previdenciários e fiscais, que devem ser efetuados, quando da liquidação da Sentença, nos termos do Provimento da CGJT nº 1/96. Convenções coletivas. Prevalência sobre os acordos coletivos - **Dispõe o art. 620 da CLT que "As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo". Esse preceito legal encerra o princípio basilar em que inspirado o Direito do Trabalho, concernente à prevalência da norma mais favorável ao empregado.** (...) Recurso de Revista conhecido integralmente e provido em parte. Tribunal Superior do Trabalho, RR 351990 - 2ª T. DJU 12/05/2000, pág. 292, Rel.: Min. José Luciano de Castilho Pereira.

Da prevalência da convenção coletiva sobre o acordo coletivo - **A CLT, em seu art. 620, determina que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecem sobre as estipuladas em Acordo, pois um dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho é o da aplicação da norma mais favorável ao empregado.** O Tribunal Regional, ao afastar a aplicação da Convenção Coletiva para aplicar o

Nesse sentido, cabe destacar as palavras do Ministro João Oreste Dalazen quando do julgamento da RR 605238-06.1999.5.10.5555 que consignou que “o artigo 620 da CLT estatui a prevalência da norma mais favorável ao empregado. Esse, aliás, constitui princípio basilar que inspira todo o direito do trabalho”¹⁴.

4 – Redação do artigo 620 da CLT pós Reforma Trabalhista

Com o advento da Reforma Trabalhista a redação do artigo 620 foi completamente alterada passando a constar como “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”¹⁵. Assim, em uma análise mais crua do que está disposto pela lei, entende-se que não há qualquer tipo de exceção em relação ao acordo coletivo, ou seja, quando em confronto com a convenção coletiva, ele sempre prevalecerá.

A nova redação dada pela Lei n. 13.467/17 suprimiu a possibilidade de a convenção coletiva prevalecer sobre o acordo coletivo quando diante de uma norma mais favorável, desprivilegiando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assentou-se textualmente então que em toda e qualquer situação, consubstanciado na palavra “sempre”, o acordo coletivo deveria prevalecer em detrimento da convenção coletiva.

Contudo, conforme explorado anteriormente, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador goza de assento constitucional, ou seja, quando a antiga redação do artigo 620 estava em vigor ela apenas dizia o óbvio, repetindo, em outras palavras, o que estava assentado no Texto Constitucional. Agora tal parte foi substituída pelo vocábulo “sempre”, impondo a adoção do acordo coletivo em qualquer situação¹⁶.

No entanto, quando o interprete está diante de um conflito entre leis, deve sempre observar o texto regente, ou seja, a Constituição Federal¹⁷. Ainda, conforme dito, no Direito

Acordo Coletivo, embora a norma daquele instrumento fosse mais favorável, de fato vulnerou a literalidade art. 620 da CLT. Por outro lado, o Acordo Coletivo não poderia ter afastado a aplicação da norma do art. 620 da CLT, evidentemente mais favorável ao empregado, a não ser que fossem demonstradas circunstâncias específicas referentes à empresa que autorizassem tal procedimento, o que não foi mencionado pelo TRT. Revista conhecida e provida. Tribunal Superior do Trabalho, RR 799089, 5ª T., DJU 07.02.2003, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito

¹⁴ RR - 605238-06.1999.5.10.5555, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 06/06/2001, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/09/2001)

¹⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 01.nov.2018

¹⁶ NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. CLT Comparada Urgente - breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017.

¹⁷ De acordo com o Juiz do Trabalho Titular no TRT da 23ª Região, Aguinaldo Locatelli, é necessário “interpretar com base na força normativa dos princípios e das normas constitucionais, que se irradiam para toda legislação infraconstitucional, fazendo a ponderação entre a matriz liberal e social,

do Trabalho tal lógica não é necessariamente aplicável¹⁸ já que, nesses casos, o interprete deve olhar para Constituição Federal, mas sempre buscando a norma mais favorável ao empregado¹⁹.

Por isso, desnecessária era a redação antiga que discriminava que as convenções coletivas prevaleceriam sobre os acordos coletivos de Trabalho quando mais favorável, já que isso deveria ocorrer necessariamente, graças aos princípios que regem a seara trabalhista. Portanto, à luz de uma interpretação conjunta da CLT com a Constituição Federal, em todos os casos, a norma mais favorável ao trabalhador deve prevalecer, mesmo que isso não esteja textualmente assentado na legislação ordinária ou em fontes autônomas²⁰.

Neste entendimento, dezessete Ministros do Tribunal Superior do Trabalho produziram considerações jurídicas ao Projeto de Lei de iniciativa da Câmara nº 38/2017, posteriormente aprovado como Lei nº 13.467 de 2017, apontando as lesões a direitos existentes²¹. Nos comentários entregues à Presidência do Senado Federal, foi feita ressalva específica quanto à lesão ao princípio constitucional da norma mais favorável na nova redação do artigo 620 da CLT.

Dessa forma, entende-se que a mudança na redação do artigo 620 da CLT está em descompasso com a Constituição Federal já que atinge diretamente um dos princípios mais basilares do Direito do Trabalho e, apesar de ainda ser consideravelmente cedo para afirmar, tendo em vista que a Lei n. 13.467/17 é um diploma recente, a jurisprudência pode tomar um viés progressista e entender por não aplicar a literalidade da norma presente no artigo 620.

alicerçada no princípio da proporcionalidade, sem perder de vista o eixo humanístico da Constituição da República.”. LOCATELLI, Aguinaldo. Negociado sobre o legislado: critérios e elementos de validade à luz do ordenamento jurídico. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 184/2017. Pp. 121 - 142. Dezembro de 2017.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2016.

¹⁹ Neste sentido, o deputado federal Nelson Pellegrino apresentou em 4 de abril de 2018 o Projeto de Lei nº 10824/2018, a fim de alterar o § 3º do art. 614 e o art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, que passariam a ter a seguinte redação:

“§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos, garantida a ultratividade da norma enquanto não houver a estipulação de nova norma coletiva de trabalho.”

“Art. 620. As condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho.”

De acordo com a justificativa apresentada na proposição do PL, a reforma trabalhista trouxe inúmeros prejuízos para o direito dos trabalhadores, destacadamente na seara das negociações coletivas. Ainda, a retomada da redação anterior do art. 620 da CLT foi proposta *“(...) a fim de garantir que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre aquelas estipuladas em acordo coletivo de trabalho, em consonância com o princípio da norma mais favorável, um dos princípios basilares (...)”*

²⁰ VIVEIROS, Luciano. CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) / Luciano Viveiros. 9. ed. Belo Horizonte : Fórum, 2018.

²¹ ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma trabalhista: ministros do TST apontam cerca de 50 lesões a direitos na proposta. 24 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25342-reforma-trabalhista-ministros-do-tst-apontam-mais-de-50-lesoes-a-direitos-na-proposta>. Acesso em: 01 de dezembro de 2018.

5 – Considerações Finais

Na medida do exposto, entende-se que a forma de interpretação do Direito do Trabalho, ou seja, sempre buscando a norma mais favorável ao trabalhador, o lado mais vulnerável, deve se sobrepor a qualquer alteração textual²². Em muitos casos em que a jurisprudência toma um olhar de vanguarda, o legislador tenta afogar essa corrente por meio da alteração do texto legal, prevendo, por exemplo, que o acordo coletivo de Trabalho deve sempre prevalecer, mesmo que garanta menos direitos aos trabalhadores.

No entanto, ao menos quanto à essa questão, a jurisprudência majoritária aplicava o disposto pelo próprio ordenamento jurídico trabalhista, ou seja, dava aplicação aos preceitos basilares do Direito do Trabalho, privilegiando sempre o diploma que garanta mais direitos ao trabalhador.

Mesmo que essa mudança no artigo 620 seja obviamente negativa à toda esfera de proteção do trabalhador e tenha suprimido direitos, em uma interpretação mais ampla ela não deve subsistir. Como o interprete deve sempre levar o sistema como todo em consideração, não uma normativa isolada, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador deve ser plenamente aplicável.

Por ser uma alteração bastante recente, os Tribunais ainda não absorveram referida alteração e não há um posicionamento quanto a aplicação da nova redação do artigo 620 da CLT. Espera-se que a jurisprudência não aplique de maneira cega a literalidade da nova redação, preponderando o princípio da norma mais favorável.

Dessa maneira, a alteração do artigo 620 da CLT não deve (ao menos não deveria) influenciar na forma com que os tribunais vinham julgando, já que se faz necessário respeitar o disposto pela Constituição Federal, afinal, como dita a milenar norma da boa etiqueta, os mais velhos têm prioridade.

²² Seguindo este entendimento, além do Projeto de Lei nº 10824/2018, que visa alterar a redação dos artigos 614 e 620 da CLT para promover a proteção ao trabalhador, após a aprovação e consequente vigência da Reforma Trabalhista, foram propostos outros projetos de lei, tais como:

Projeto de Lei nº 8544/2017: visa excluir o § 1º do artigo 223-G, que estabelece valores de indenização por danos morais com base na remuneração do trabalhador e também na gravidade do ato ilícito.

Projeto de Lei nº 8574/2017: altera a redação do § 4º do artigo 71 e dos artigos 384-A e 396, que versam sobre os intervalos para repouso e alimentação e carga horária.

Projeto de Lei nº 8766/2017: altera a redação dos §§ 1º e 3º do artigo 443, o artigo 452-A, e o inciso VIII do artigo 611-A, sobre a possibilidade do trabalho intermitente.

Projeto de Lei nº 10818/2018: altera a redação do §1º do artigo 8º e revoga os §§ 2º e 3º também do artigo 8º, sobre princípios e fontes do Direito do Trabalho.

Referências Bibliográficas

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma trabalhista: ministros do TST apontam cerca de 50 lesões a direitos na proposta. 24 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25342-reforma-trabalhista-ministros-do-tst-apontam-mais-de-50-lesoes-a-direitos-na-proposta>. Acesso em: 01 de dezembro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 01.nov.2018

_____. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 01. Nov.2018

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei (PL) número 8544/2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2151037>. Acesso em: 1º de dezembro de 2018.

_____. Projeto de Lei (PL) número 8574/2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2151388>. Acesso em: 1º de dezembro de 2018.

_____. Projeto de Lei (PL) número 8766/2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2153862>. Acesso em: 1º de dezembro de 2018.

_____. Projeto de Lei (PL) número 10818/2018. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2183727>. Acesso em: 1º de dezembro de 2018.

_____. Projeto de Lei (PL) número 10824/2018. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2183735>. Acesso em: 1º de dezembro de 2018.

Celso Antônio Bandeira de Melo. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2011, *passim*

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Forense, 2018.

SILVA, Homero Batista. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

LOCATELLI, Aguinaldo. Negociado sobre o legislado: critérios e elementos de validade à luz do ordenamento jurídico. *Revista de Direito do Trabalho*. Vol. 184/2017. Pp. 121 - 142. Dezembro de 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; COELHO, Inocência Mártires. **Curso de direito constitucional**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. *CLT Comparada Urgente - breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados*. São Paulo: Thomson Reuters/Revista dos Tribunais, 2017.

RODRIGUES, Américo Plá. ***Princípios de Direito do Trabalho***. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000

VIVEIROS, Luciano. *CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)* / Luciano Viveiros. 9. ed. Belo Horizonte : Fórum, 2018.