

# UMA ANÁLISE DIRETA E CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA

**MOACIR VENÂNCIO DA SILVA JUNIOR**

Advogado

Graduado em Direito pela UNIRP

Pós-Graduado em Direito Civil e Processo Civil pela UNORP

Docente do Curso de Direito da UNILAGO

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo uma análise direta sobre os principais e mais polêmicos pontos da Reforma Trabalhista que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas de forma pontual e cheia de estigmas, em um cenário brasileiro político-econômico contemporâneo delicado. A metodologia utilizada foi a análise bibliográfica dos principais textos legais, doutrinas e jurisprudências relacionados ao tema, suscitando-se os cinco pontos positivos e os cinco pontos negativos desta reforma, respaldados por referências bibliográficas recentes e escassas. Com fundamentações contundentes, porém, não em sua totalidade, certo da escassez de referências fidedignas, a abordagem deste artigo contribui para suscitar a temática e ampliar as argumentativas sobre os atuais direitos trabalhistas.

**Palavras-chaves:** Direito Trabalhista, Reforma Trabalhista, CLT.

## INTRODUÇÃO

O artigo em sua consistência tem como objetivo realizar uma análise direta e crítica sobre os principais e mais polêmicos pontos da Reforma Trabalhista que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho de forma pontual e cheia de estigmas, em um cenário brasileiro político-econômico contemporâneo delicado. Como o narrado alhures, a metodologia utilizada foi a análise bibliográfica dos principais textos legais, doutrinas e jurisprudências relacionados ao tema, realizando uma análise desta reforma.

A mudança, em verdade, abriu espaço para as negociações coletivas, atenuou a aplicabilidade das leis e flexibilizou mudanças para quais os cidadãos não estão ainda preparados.

O tempo exige mudança e as novas dinâmicas de trabalho também. Porém, é importante que se faça uma análise sob um olhar crítico e realista da Reforma Trabalhista, já que, a reforma, agora, alcança novas relações de trabalho, acompanhando o avanço e assegurando novos formatos.

A partir desta premissa, esmiuçaremos cinco pontos positivos e cinco negativos da Reforma Trabalhista, sito, passo a passo, elencando os prós e os contras em sua razão jurídica, social, política e econômica, que foi veemente criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros.

## **1DOS PONTOS POSITIVOS DA REFORMA TRABALHISTA**

A Lei nº 13.467/2017 altera mais de uma centena de pontos da Consolidação das Leis do Trabalho e traz várias mudanças significativas que afetam as relações trabalhistas como um todo, além das relações sindicais e judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

Para fins de análise, iniciamos com os cinco pontos positivos da reforma. Os principais pontos positivos são o reconhecimento da sucessão de empresários (art. 448), a estabilidade do representante da empresa com mais de 200 empregados, o fim da contribuição sindical compulsória, o fim da homologação sindical para a rescisão e os prazos processuais contados em dias úteis.

E para os empregados, de acordo com ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, a nova legislação, ao mudar as regras de contratos temporários e de jornada parcial, tem potencial para criar cinco milhões de empregos formais.

A reforma traz, no Artigo 134, as alterações realizadas sobre gozo de férias, senão vejamos:

Artigo 134, p. 1º da CLT

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Determina que, caso haja concordância com o empregado, as férias poderão ser divididas em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Esta manobra permite que o trabalhador fracione suas férias para melhor aproveitamento do ano, usufruindo mais períodos de descanso. Para o trabalhador

que faz jornada de seis dias semanais, caso se beneficie de cinco dias de férias, terá de voltar ao trabalho no sexto dia, o que não permite gozo pleno do período de descanso.

Antes, as férias deveriam ser dadas de uma vez só, sendo possível, em casos excepcionais, dividi-las em dois períodos de pelo menos 14 dias cada um. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não podiam dividir as férias em hipótese alguma, o que foi liberado com a reforma. A revogação do parágrafo 2º veio em boa hora, uma vez que as pessoas com 50 anos ou mais gozam de plena disposição para o trabalho, diferente de outras épocas.

A Lei nº 6.019/74, em seu Artigo 4º A e PP. 1º e 2º dos artigos 4º C e 5º C, dispõe garantias de condições iguais para terceirizados, estabelecendo corresponsabilidades.

LEI 6.019/74, ART. 4º A e PP. 1º E 2º DOS ARTIGOS 4º C e 5º C

Art. 4º-A. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (...).

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora as mesmas condições:

I – relativas a:

- a) Alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) Direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) Atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) Treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes (...).

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

A reforma garante aos trabalhadores terceirizados, quando os serviços forem executados nas dependências da empresa que contrata o serviço, as mesmas condições relativas. O texto exige que as tratativas sejam as mesmas, existindo uma corresponsabilidade.

Terceirizar atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daquele. (CASSAR, 2017, p. 57).

A medida torna-se positiva no âmbito da corresponsabilidade assegurando o trabalhador de não cair na falácia do sucateamento da mão de obra e das relações de trabalho sem respaldo de garantias legítimas.

Por outro lado, favorece a “pejotização”, onde o trabalhador passa a ser um prestador de serviços e abrindo mão de direitos trabalhistas importantes, isto é,

continua exercendo uma atividade de funcionário, porém, na legalidade está no mesmo nível hierárquico do empregador.

No Artigo 477, a CLT trata da desburocratização para que o trabalhador receba seguro-desemprego e o Fundo de Garantia sem grandes percalços.

#### ARTIGO 477, P. 4º, I da CLT

Art. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado) (...)

§ 3º (Revogado)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:  
I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

(...)

§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados no prazo de dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º (Revogado)

§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

Com a reforma, empregadores não precisam mais homologar as rescisões contratuais de funcionários com mais de um ano de vínculo empregatício nos sindicatos. A anotação da extinção do contrato na carteira já se torna um documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a realizar a movimentação da conta de FGTS. A reforma exclui a necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho, para

que o empregado dispensado sem justa causa possa pedir o seguro-desemprego e sacar o FGTS.

A medida é pertinente, pois desburocratiza a rescisão e diminui as atribuições, que já são muitas, do Ministério do Trabalho e do Sindicato.

O Artigo 477-B da CLT suscita alteração sobre a permissão de rescisão de contrato de trabalho por comum acordo entre trabalhador e empregador.

Artigo 477-B - Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

A lei permite que o trabalhador e a empresa possam rescindir o contrato de trabalho por comum acordo. Por se tratar de interesse de ambas as partes, o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão e integralmente as demais verbas.

A medida faz parte de uma manifestação dos novos tempos do direito do trabalho, onde exerce maior autonomia ao trabalhador que tem interesse em pedir demissão, mas não o faz por não receber, antes da reforma, a totalidade das verbas rescisórias. Legaliza, também, um acordo já praticado, de forma informal e sem segurança jurídica, pois a lei considerava-o como fraude.

A medida é positiva desde que não exista coação patronal e aconteça realmente de acordo mútuo das partes para um bem coletivo.

A reforma trouxe, no Artigo 611 da CLT, mais autonomia para o trabalhador negociar suas condições de trabalho, como confere abaixo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas individual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como



litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

A reforma permite que convenção ou acordo coletivo para ajustes de horários de intervalo como almoço sejam ajustados entre empregador e empregado, sem a necessidade de interferência do Ministério do Trabalho ou a necessidade de ouvir a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho.

A redução do intervalo intrajornada para até 30 minutos poderá ser reduzida por acordo individual (previsto no § único do Artigo 444 da CLT), no caso de empregado ser portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Os intervalos de 1 hora (até 2 horas) ou o intervalo de 15 minutos (dependendo da jornada de trabalho) poderão ser fracionados (mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada). Todavia, também permite que o empregador explore a flexibilidade da lei que, significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas.

Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. Os demais adendos deste artigo, discorreremos no capítulo a seguir por tratar-se de pontos negativos da reforma.

## **2 DOS PONTOS NEGATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista coloca mais pontos negativos do que positivos em seus termos. Por exemplo, a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre somente era possível mediante autorização do Ministério do Trabalho. Com a reforma, basta que essa prorrogação seja prevista em norma coletiva. Em

relação à flexibilidade de não pagamento de horas extras, onde obriga o empregador a pagar apenas o adicional, Severo (2017) ressalta que a lei distancia o ordenamento jurídico de assegurar os direitos do trabalhador. (SEVERO, 2017).

Até então, a maior parte dos tribunais trabalhistas vinha entendendo que a demissão coletiva somente poderia ocorrer após feita uma negociação entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores, para atenuar as consequências das rescisões, já que, diante do número de afetados, a dispensa coletiva costuma ter grande impacto social.

Ainda de acordo com o Artigo 611-A, o sindicato não perde apenas a contribuição sindical, perde também a possibilidade de intervir de modo adequado nas relações de trabalho, pressionando o capital para obter melhores condições do que aquelas previstas na legislação.

Pelos termos do novo Artigo 611-A, até mesmo o grau de insalubridade a que está sujeito o trabalhador poderá ser negociado. Com a alteração, a dispensa coletiva pode ser realizada nos mesmos moldes da individual, ou seja, sem negociação com o sindicato e sem medidas que atenuem seu impacto na sociedade.

A reforma trabalhista evidencia as grandes dissonâncias com a Constituição e com os tratados internacionais que, a duras penas, as classes trabalhadoras, os juristas, os sindicatos e as organizações vêm lutando para dissolver e mudar o cenário trabalhista brasileiro ainda tão cheio de mazelas.

No Artigo 477-A a reforma dispõe sobre o fim da assistência gratuita na hora de rescindir o contrato de trabalho, como diz o texto abaixo:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Como não há mais a necessidade da rescisão do contrato de trabalho ser homologada no sindicato ou no Ministério do Trabalho, o trabalhador perde a assistência gratuita que verificava se as verbas pagas pelo empregador na rescisão estavam corretas. Deste modo, o trabalhador perde auxílio valioso na verificação de sua rescisão, se está realmente de acordo com a lei e seus direitos garantidos.

A Lei nº 13.467 altera o prazo para receber as verbas resilitórias, permite a redução pela metade do pagamento da rescisão quando houver “acordo” para a dispensa, equipara dispensa individual e coletiva, além de prever quitação geral do contrato em planos de demissão voluntária ou mesmo durante o curso do vínculo de emprego, ao final de cada ano de contrato.

Existe uma notável desarmonia no que tange os direitos trabalhistas das classes que mais necessitam de auxílio da força sindical.

No Artigo 844, a CLT estabelece restrições de acesso à justiça gratuita aos trabalhadores:

Artigo 844- (...)

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput se:

I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

Só terá acesso gratuito à Justiça trabalhista quem receber até R\$ 1.659,30 reais (salário igual ou inferior a 30% do teto do INSS). Um processo judicial tem custos que devem ser arcados pela parte perdedora. Se a pessoa é considerada hipossuficiente economicamente, fica isenta desse pagamento. Antes da reforma essa isenção era possível, na Justiça do Trabalho, a qualquer um que declarasse não ter condições de pagar os custos do processo sem que sustento fosse prejudicado.

Fica notório que a medida restringe o trabalhador de seu acesso à justiça e fere a Constituição em diversos âmbitos, colocando à custa em quem tem menos dever de pagá-las, no caso, o trabalhador.

Sobre os direitos da gestante, o Artigo 394-A da CLT traz alterações significativas:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante somente poderá trabalhar em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação.

Anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantia o afastamento de grávidas ou lactantes de atividades ou locais insalubres, agora, a mulher só será afastada da função se levar ao empregador um atestado médico explicando a necessidade. A exceção será para o caso de grau máximo de insalubridade, que vai assegurar o afastamento automático da gestante. A lactante, mesmo neste caso, permanecerá na função, se não levar um atestado sugerindo o contrário. Sobre estas alterações, a Lei nº 13.467 obriga a mulher gestante ou lactante a levar atestado médico para a empresa, a fim de que seja afastada do ambiente insalubre de trabalho, revelando, por via contrária, uma tentativa de autorização para que haja trabalho com dano efetivo para a trabalhadora e para o

bebê. Entretanto, se atentarmos para a norma constitucional que determina a redução dos riscos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, não será difícil concluir que um tal atestado médico será insuficiente para que essa exposição ao dano seja considerada lícita. A lei determina, ainda, que os intervalos para amamentação sejam definidos em acordo individual com o empregador. Nesse caso, o acordo só será constitucionalmente válido se preservar o direito, pois do contrário estaria afrontando tanto as normas constitucionais que preservam a família e a criança, quanto à própria disposição da Consolidação das Leis do Trabalho, quando garante tais intervalos à lactante (SEVERO, 2017).

Há uma grande crítica de diversos estudiosos quanto à possibilidade de permanência dessas mulheres em ambientes de trabalho insalubre, principalmente no que diz respeito à gestante que laborar em locais insalubres com graus médio e mínimo, ato que pode colocar em risco, não apenas a saúde e a vida da mulher, como também da criança. Vale ressaltar que a questão também fere a Constituição.

## **CONCLUSÃO**

É inegável e necessário que as leis sejam alteradas de tempos em tempos para atenderem as novas dinâmicas, principalmente no que tange os direitos trabalhistas. O Brasil necessita de transformações e demonstra essa necessidade constantemente, seja pela inquietude do povo, seja pela rapidez da construção de sua História no último século. Para tanto, se faz necessário um pensamento crítico e multilateral para que se atente a todos os lados e necessidades.

As relações de trabalho (e não mais dizer relações de emprego) sofreram grandes mudanças com o advento da tecnologia e da internet, o setor jurídico tem encontrado desafios para a aplicabilidade das leis e os empregados e empregadores de resolverem seus vínculos empregatícios de forma com que o trabalhador tenha seus direitos garantidos e ninguém sofra algum dano.

Com a Reforma Trabalhista, como o próprio Ministério do Trabalho assegurou, existiria um aquecimento na empregabilidade do país, geração de emprego e renda a longo prazo.

Da perspectiva econômica, as alterações no campo trabalhista trazem melhorias para o universo dos negócios. A redução de custos do setor produtivo alçaria uma recuperação do nível de empregabilidade no país, como assegura especialistas em Economia.

Coimbra, em entrevista à Rádio Câmara em 24 de novembro de 2017, afirmou que o trabalhador ganharia com a flexibilização, já que poderia buscar situações mais atrativas para ele, isto é os contratos podem ser negociados com um maior número de empregadores. Além disso, aumentaria o número de pessoas investindo de forma empreendedora e inovadora no mercado.

Entretanto, o Brasil ainda não está pronto para tal acontecimento, para não falar em utopia, uma vez que devemos levar em consideração seus profundos vínculos históricos onde, apesar da insistente e perseverante luta trabalhista, ainda existe em seu cerne as amarras de um princípio desumano, escravagista e de abuso de poder.

Ainda muito presente culturalmente nos próprios trabalhadores que, em suas classes mais baixas e operacionais, o uso do poder inquisitorial por parte dos empregadores, a quem demanda poder, faz parte do cotidiano ainda em tempos tão atuais. A valer por essa prerrogativa, a Consolidação das Leis Trabalhistas não apenas se fizera necessária como é, também, um estandarte de guerra de uma massa que movimenta a economia do país e que possui, em sua raiz cultural, a característica da humanização do trabalho.

Uma vez que uma cultura de um povo determina que o indivíduo se torna digno e honrado apenas quando possui um ofício, é imprescindível que as ciências jurídicas, sociais e econômicas batalhem para o progresso e jamais para o

retrocesso, como vários pontos desta reforma atuam em dissonância do que se vem alcançado nos últimos anos em prol do trabalhador.

As transformações são inegáveis e impossíveis de serem impedidas, todavia, é necessário que se exija de nossos governantes o respeito pertinente às leis que regem este país em princípios éticos e que não firam a Constituição, as relações internacionais e seus tratados e, principalmente, a dignidade humana e toda a sua história de luta.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em, 12/03/2018.

CARRION, Eduardo. CLT - ART. 477-B. Plano de demissão voluntária: Reforma Trabalhista - em [http://eduardocarrion.com.br/reforma\\_trabalhista.asp?mypk3=400](http://eduardocarrion.com.br/reforma_trabalhista.asp?mypk3=400). Acesso em, 12/03/2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. 'REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei' - em <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf> Acesso em, 12/03/2018.

GONÇALVES, Frederico Cezar. 'O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943' - em <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em 12/03/2018.

GUASPARI, Mariângela de Oliveira. 'Reforma Trabalhista: uma visão crítica' - em <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/240907.pdf>. Acesso em 12/03/2018.

SEVERO, Valdete Souto. 'E agora, José? A “reforma” trabalhista diante da ordem constitucional' - em <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/17/e-agora-jose-reforma-trabalhista-diante-da-ordem-constitucional/>. Acesso em 12/03/2018.

VALÉRIO, Juliana Herek. 'Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos' - em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>. Acesso em 12/03/2018.