

## O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

ANELLI, João M. G.<sup>1</sup>

SANTAREM, Vinícius<sup>2</sup>

### RESUMO:

O presente artigo busca demonstrar os impactos da recentemente promulgada reforma das leis trabalhistas no Brasil, tendo como parâmetro o princípio nuclear da proteção direcionada ao empregado, especialmente desenvolvida para a Justiça Laboral. Através das linhas deste texto, será possível verificar as especificidades trazidas pela reforma trabalhista, tão bem como se elas tiveram em mente as condições humanas aplicadas aos trabalhadores, que vêm de tempos passados quando eles não contavam com um tipo de Justiça especializada para resolver seus problemas gerados pelo mais novo meio de produção capitalista, industrial, que tende a ver o empregado como se fosse um mero recurso, não pensando sobre as necessidades de um ser humano, destarte, é levada à comparação ao nível de associar como as leis costumavam ser e o que se tornaram depois da reforma, mostrando dados considerando o fluxo de trabalho na Justiça do Trabalho e apresentando uma conclusão baseada no que fora trazido à apresentação.

**Palavras-chave:** Justiça do Trabalho. Princípios do Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

### ABSTRACT:

The present article seeks to demonstrate the impacts of the recently promulgated reform of the working laws in Brazil, having as a parameter the core principle of the protection towards the employee, specially developed for the Labour Justice; throughout the lines of this text, it will be possible to verify the specificities brought by the reform, as well as if they had in mind the human conditions applied to the workers, which comes from past times when they did not count on this kind of special justice to solve the problems generated by this newest way of capitalist production, industrial, that tends to see the employee as if it was a mere resource, not thinking about the necessities of a human being, therefore, it takes the comparison to the level of matching how the laws used to be and what they became after the reform, showing data regarding the workflow at the labour Justice and presenting a conclusion based on what was brought to presentation.

**Keywords :** Labour Justice, Principles of Working Laws, Labour Laws Reform

## 1. Introdução

*"A esperança seria a maior das forças humanas, se não existisse o desespero".*

---

<sup>1</sup> Discente do curso de graduação em Direito da FAEF – Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral.

<sup>2</sup> Docente do curso de graduação em Direito da FAEF – Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral.

*- l'espérance, qui serait la plus grande des forces humaines  
ai le désespoir n'existait pas.*

*Victor Hugo - 1874*

O artigo a seguir gira em torno da problemática da promulgação da Reforma Trabalhista, que passou a valer a partir de onze de novembro de 2017 e sua conformidade aos princípios que inspiraram a criação da Justiça do Trabalho, mormente o “princípio protetor”, que se manifesta essencialmente em toda demanda jurídico trabalhista.

O presente trabalho buscará ao longo de suas páginas traçar um paralelo entre o advento da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, e o princípio da proteção ao trabalhador, que é fonte primordial da própria Justiça do Trabalho, destarte, serão abordadas as partes que compreendem o surgimento da referida justiça especial, onde buscar-se-á explanar o cenário mundial que contextualizou a elaboração de leis específicas à seara trabalhista, além de justificar o nascimento de seus princípios inerentes.

Adiante, tais princípios serão aventados de forma a concretizar sua relevância no tema tratado, mostrando suas possíveis derivações e gama de efeitos, com o fito de firmar a compreensão de que, esta fonte do direito é norma de latência superior à norma escrita, para que assim haja um paradigma a ser utilizado na mensuração dos reflexos da reforma nas leis trabalhistas.

Tocante à supramencionada reforma, passar-se-á discorrer sobre a intenção do legislador, quais foram os objetivos que foram pretendidos com sua implementação e se houve o cuidado com a observância do princípio protetor. Ademais, os reflexos da reforma após sua entrada em vigor são demonstrados através de pesquisas realizadas por órgãos especializados, possibilitando que a doutrina apresente índices estatísticos e sua referente interpretação dos dados levantados, de forma a tecer indicadores das possíveis razões das variantes.

Ao final, buscar-se-á costurar a malha do raciocínio jurídico diante dos pontos apresentados para concluir se a Reforma Trabalhista pode ser considerada benéfica ou prejudicial ao trabalhador. Em linhas gerais, o presente artigo utilizou-se de pesquisa bibliográfica com base na doutrina hoje existente sobre a matéria, com vistas à comparação entre dois cenários, anterior e posterior à vigoração da Lei.

## **2. Origem da Justiça do Trabalho**

Século XVIII, continente europeu, Revolução Industrial, a força dos motores impulsionada pelo vapor fazia mover as engrenagens das indústrias, a produção em massa demandava uma constante aplicação de mão-de-obra, esta por sua vez, não era mais possível que contivesse características escravagistas, o trabalhador passava a ser assalariado, e, diante disso, novas relações jurídicas começariam a surgir, concernentes às relações empregatícias.

A novidade trazida pela revolução industrial, uma nova ordem social, certamente haveria por acarretar conflitos de interesses, que, por sua vez, demandariam a tutela jurisdicional, proposta primordial do fenômeno do Direito (DIAS, 1995). Destarte, qual dos diplomas existentes à época seriam aptos a abarcar esta nova gama de contenciosidades que demandariam do Estado de Direito a prestação jurisdicional? A resposta fora naquele tempo, o Direito Civil, no entanto, este por sua vez não possuía uma resposta jurídica adequada às relações laborais.

Marcada pela luta de classes sociais e permeada pelo impulso industrial que buscava atender à demanda crescente dos bens de consumo, em um contexto onde os trabalhadores constantemente buscavam meios mais dignos de trabalho em detrimento à havidez pelo lucro por parte do empregador, é que surgiu de uma necessidade cogente, a Justiça do Trabalho, contemporânea ao final do século XX e começo do século XXI, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, e as Constituições do México e da Alemanha, em 1917 e 1919 respectivamente.

O Direito do Trabalho fora uma consequência decorrente da Revolução Industrial do século XVIII e das correntes humanistas que se empenharam em difundir a questão da dignidade inerente ao ser humano, no ambiente laboral industrial (NASCIMENTO, 1997).

Com a finalidade de se entender melhor o porquê de existir esta contenda entre o Patrão e o Empregado, basta que se considere que os recém surgidos industriais eram até então senhores de escravos, e, com o mesmo punho cerrado que conduziam o trabalho que lhes era prestado de forma escravagista, passaram a ditar as ordens

aos trabalhadores assalariados, reprimindo qualquer insurgência reivindicatória da classe operária (MAIOR, 2000).

A vertente dominadora à época era o capitalismo, nesta senda, o ciclo de produção onde utiliza-se matéria prima adicionada ao maquinário industrial e à mão-de-obra para produção de bens de consumo, atrelados à maximização do volume de produção e da receita adquirida, formavam a via essencial para a consecução de lucros exponenciais, coube então ao Estado estabelecer os limites, no ímpeto de resolver a dualidade do lucro em detrimento à dignidade da pessoa humana, destarte, infere-se que a finalidade do Direito Trabalhista é a busca pelo equilíbrio social, sua fonte primordial que dá sentido à sua existência (SILVA, 1999).

### **3. Princípios do Direito do Trabalho**

Frente a esse panorama de um novo mundo capitalista onde o burguês era o titular da gama dominante de direitos, o recém criado Direito do Trabalho buscou em seus princípios norteadores a forma para que se relativizasse a autonomia privada, ao menos no tocante às relações trabalhistas, cita-se assim os princípios da irrenunciabilidade, que versa sobre a impossibilidade do trabalhador abdicar de algum direito, e mormente, aquele que define a linha guia para a realização deste artigo, o princípio protetor, que objetiva evitar a exploração do obreiro, conservando suas condições físicas e mentais, com a aplicação da jurisdição pelo Estado de Direito, de maneira intervencionista.

Considerando os referidos princípios como valores que o Direito tem como fundamento predecessor ao seu próprio ordenamento, as leis que se originam deles não devem se afastar de seus dogmas, com a finalidade de se atingir a consecução de seus objetivos (NASCIMENTO, 2005). Doravante, na esfera do Direito Laboral, o princípio da proteção é de extrema relevância pois dele se originam outros que são derivações da mesma linha principiológica (SILVA, 1999), dentre os quais se encontram o princípio da norma mais favorável, o da condição mais benéfica e o do *in dubio pro operário*.

#### **3.1. Princípio da Proteção: Conceito**

Uma vez que as relações de trabalho são em sua forma majoritária um contrato entre empregado e empregador, conseqüentemente constituindo vínculo em contrato sinalagmático, imbuído de ambas as vontades dos contratantes, destarte, o poder do Estado em regular tais relações é proveniente da imperatividade das leis, que culmina na restrição à autonomia da vontade (SUSSEKIND, 2002).

Isto posto, cabe invocar o princípio constitucional da isonomia (Art. 5º, caput, CF), que por natureza embasa o próprio Estado Democrático de Direito, para denotar que a proteção ao trabalhador visa equalizar as relações trabalhistas, ou seja, fazer com que o direito seja aplicado de forma igualitária, isonômica.

Não existe na Constituição brasileira o termo exato para “princípio da proteção ao trabalho”, no entanto, ele se respalda nos direitos sociais, econômicos e na vertente de que a ordem social é fundada no trabalho, conduzindo a outro princípio basilar, que consiste na dignidade da pessoa humana (ARRUDA, 1998).

#### **4. Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista**

Tendo em mente que a Consolidação das Leis do Trabalho anterior, reformada pela então vigente, fora promulgada em 1º de maio de 1943 através do Decreto-Lei nº5.452, sua obsolescência é flagrante em 2017, ano da mencionada Reforma Trabalhista, o que perfaz a maior justificativa apresentada à sua implementação, neste íterim, por ser de fato ultrapassada, entendeu-se que a inflexibilidade de seus termos e a falta de contemporaneidade de suas normas dificulta a geração de empregos, subsidiariamente, o princípio protetor que fazia com que o empregador fosse sucumbente na maioria das causas trabalhistas refletia na economia pois tornava-se um empecilho à abertura de novas empresas, afastando a atratividade para novos investimentos pois as ações concernentes às relações laborais eram fator de risco à saúde financeira de qualquer novo negócio.

De outra forma, o objetivo da reforma em linhas gerais é flexibilizar as normas, propiciar que o trabalhador e o empregado possam ajustar diretamente suas questões contratuais, desta feita, ocorre o empoderamento do trabalhador, de forma a não mais considerá-lo parte hipossuficiente na relação jurídica (CAMPOS, 2017).

Outrossim, aventa-se o reflexo da reforma na produtividade, sendo este um dos pilares fundados na valorização da negociação coletiva, no aumento da

representatividade dos trabalhadores frente à empresa e na extinção da contribuição sindical (com o fito de gerar sindicatos melhores), ainda assim, desenvolvendo um melhor diálogo entre o empregado e empregador, que traduzem-se em vínculos empregatícios mais saudáveis e duradouros, (CAMPOS, 2017).

## 5. Alterações e reflexos, o Artigo 611-A e outros da nova CLT

Contido no cerne da reforma trabalhista, a inserção do Artigo 611-A (transcrito abaixo) na Consolidação expõe a tratativa sobre a prevalência dos acordos coletivos em relação à Lei.

*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 anual;*

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

*IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), 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 a remuneração por desempenho individual;*

*X – modalidade de registro de jornada de*

*XI – troca do dia de feriado;*

*XII – enquadramento do grau de insalubridade;*

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

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

*XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).*

Partindo da leitura do que preceitua o supramencionado artigo, entende-se que seus incisos I, II, III, X e XI inclinam a propiciar a flexibilização relativa ao tema jornada de trabalho, de outra forma, também adere à essa flexibilidade a remuneração, tratada em seus incisos V, IX, XIV e XV, nesta senda, o que se pretende regular é que, o negociado prevalece sobre o legislado, trazendo limites à Justiça do Trabalho, no exercício de sua jurisdição (CARVALHO, 2017).

Em contrapartida, o artigo seguinte, 611-B, expõe as indisponibilidades relativas aos direitos que podem ser objeto de negociação, cita-se como exemplo a

licença maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, número de dias de férias, voltando a preocupação do legislador para com os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, destarte, em seu parágrafo único, expõe o artigo que a Justiça Trabalhista deve evitar a anulação de cláusulas de acordos coletivos que se refiram a jornadas excessivas, tendo como base os efeitos danosos que causaria à saúde, higiene e segurança do trabalhador (CARVALHO, 2017).

*Art. 611-B, CLT...*

*Parágrafo único. 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 (Brasil, 2017).*

Uma polêmica mudança fora a relativa ao artigo 394-A, que se refere ao trabalho da gestante em ambientes onde haja condições de insalubridade, no entanto, apenas nos casos considerados como graus médio e mínimo, há a exceção mediante atestado médico, o que leva a crer que, combinado ao Artigo 611-A, inciso XII, enseja a disponibilidade de negociação sobre enquadramento da insalubridade, o que pode vir a se tornar prejudicial à gestante pois surge a possibilidade de que seu trabalho acabe sendo realizado em ambiente realmente nocivo tanto à saúde do feto quanto à da genitora (CARVALHO, 2017).

Doravante, abre-se a possibilidade para a flexibilização da jornada de trabalho como suscitou-se previamente, consoante ao empoderamento do acordo, nos temas como banco de horas, onde fora retirado o limite de um ano para sua compensação em horas extras, igualmente no referente ao intervalo em jornadas superiores a seis horas, que pode ser reduzido de uma hora para trinta minutos, outrossim, jornadas em ambientes insalubres podem agora ser ampliadas, ainda no bojo do supramencionado artigo, inclui-se a flexibilização da remuneração, permitindo que planos de cargos e salários sejam amplamente negociados, funções comissionadas, remuneração por produtividade e desempenho, prêmios de incentivo e PLRs inclusive (CARVALHO, 2017).

A reforma trabalhista trouxe também um novo tipo de contrato de trabalho através de seu artigo 443, §3º, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, preceituando as condições para que seja reconhecido o referido contrato, as quais

sendo, por exemplo, a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, alternância de períodos, entre outros (CARVALHO, 2017).

Neste diapasão, houveram também mudanças na rescisão do contrato de trabalho, onde a reforma trabalhista alterou diversos pontos, sendo um dos principais, a revogação dos §§ 1º, 3º e 7º do artigo 477, extinguindo a homologação pelo sindicato de trabalhadores com mais de um ano de serviço, podendo então ser realizada na própria empresa, o que leva à preocupação quanto ao adequado pagamento das verbas rescisórias, que, em 2015, representava 44% das reclamações trabalhistas ajuizadas (CAMPOS, 2017).

Sobre a representação dos trabalhadores na empresa, regulamentou-se a matéria no artigo 510, no entanto, há a percepção de que a comissão eleita possa sofrer pressão por parte do empregador de forma a influenciar sua representação, destarte, o artigo 620 preceitua que as condições convencionadas em acordo coletivo tem prevalência sobre a convenção coletiva, o que observa-se hodiernamente é o contrário, frisa-se, o termo “sempre irá prevalecer” esbarra em um princípio do Direito do Trabalho que anterior à reforma era a orientação dos tribunais, trata-se do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Este dilema se dá a medida em que enquanto a reforma busca expandir a eficácia do negociado acima do legislado, acaba reduzindo o poder de barganha do obreiro em decorrência da descentralização (CARVALHO, 2017).

Pode-se verificar que a presença do princípio protetor também é visível no aperfeiçoamento da multa aplicada por descumprimento de obrigações trabalhistas, que teve sua severidade aumentada e conseqüentemente sua coercitividade, o que se traduz em coibir a prática do descumprimento dessas obrigações.

## **6. Consequências nas demandas trabalhistas**

A Lei Federal 13.467/2017, Reforma Trabalhista, trouxe consigo um reflexo impactante no volume de reclamações trabalhistas ajuizadas, algo que vem sendo constantemente mensurado pelos tribunais, produzindo estatísticas como a que fora divulgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região (MG), onde mostrava uma queda de 50% nas ações distribuídas, contabilizando o período compreendido entre dezembro de 2016 (16.336 ações) e 2017 (8.239 ações), tal fato se deve à



insegurança jurídica que se abate sobre os operadores do Direito, principalmente advogados, tal afirmação fundamenta-se previamente à reforma, dado o aumento de reclamações trabalhistas sendo ajuizadas, insta constar que as iniciais que não foram ajuizadas quando do pairar da sombra da reforma, com a possibilidade da obtenção da coisa julgada volveram-se ao protocolo e processamento, e ainda, outro fator se deu com a possibilidade de arcar com custos do processo, incluindo honorários de sucumbência, algo novo na Justiça do Trabalho, matéria esta que ainda encontra-se em pauta na Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº5.766, atinente à gratuidade de justiça, que versa sobre a possibilidade do autor da ação ainda que beneficiário da justiça gratuita, tenha que pagar as custas e despesas do processo, mesmo que com créditos oriundos de outra demanda. (PEDROSO, 2018).

A Agência Senado, divulgara em quinze de maio de 2018 o parecer do procurador Regional do Trabalho e Coordenador nacional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Dr. Paulo Vieira, atestando que a redução dos processos trabalhistas dá-se no percentual de 50%, entretanto, acaba por restringir o acesso do trabalhador à Justiça. Segundo o procurador, a redução de processos distribuídos no judiciário é objetivo de qualquer país civilizado, porém só pode ser alcançado uma vez que a evolução social atinja tal ponto em que cumprir a lei seja espontâneo e não mais coercitivo, contudo, restringir o acesso à justiça pautado em poder aquisitivo constitui-se um retrocesso social.

Neste diapasão, uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Universidade de Campinas (Cesit/Unicamp), sob responsabilidade da pesquisadora Marilane Teixeira, divulgou que a reforma está trazendo legitimidade a novas formas de contratação e flexibilizando as jornadas de trabalho, a consequência disso converte-se em prejuízo ao trabalhador pois enfraquece o poder de negociação sobre direitos antes indisponíveis, assim sendo, por medo da demissão em um quadro de crise econômica onde o desemprego é emergente, torna-se consideravelmente um redutor no poder de reivindicação do obreiro.

## **7. Conclusão**

Buscou-se trazer ao esclarecimento através da exposição de pontos de alteração na Consolidação das Leis do Trabalho após a Lei 13.467/2017, se é possível que se afirme que o princípio protetor tivera sua importância diminuída no âmbito da Justiça do Trabalho, assunto que ainda levanta debates nos meios jurídicos, neste ínterim, viu-se que o princípio da proteção é subdividido em outros três, quais sejam, o princípio do “in dubio pro operário”, princípio da aplicação da norma mais benéfica e princípio da condição da norma mais favorável, todos estes necessários a serem analisados para que se possa responder à indagação quanto ao parecer do mencionado princípio norteador do Direito do Trabalho (MOURA, 2015).

Conforme mencionado, o trabalhador sempre fora tido como a parte mais frágil da relação jurídica na esfera do Direito Laboral, fato devido ao diminuto poder de barganha com o empregador diante da ameaça de perda do emprego, o que era explorado pelo patrão, suprimindo direitos seus direitos, sem receio quanto a sanções.

A flexibilização advinda da Revista dos Tribunais (RT) permitiu que questões sejam diretamente dirimidas entre trabalhador e patrão, o que infere que o legislador deixou para trás aquele viés antiquado de que o trabalhador sempre fora explorado de todas as formas; é inegável que tal condição ocorrera, porém, deu-se no tempo em que a indústria e o capitalismo ainda eram modernidades recentes, daquela época aos dias atuais as relações de trabalho e emprego foram se aperfeiçoando até que o intuito de contrabalancear fez com que a balança pendesse para um lado, o que fez com que a legislação vigente fosse reformada, no entanto, sem deixar de observar os princípios basilares do Direito do Trabalho, sendo o principal deles o Princípio Protetor.

Em sabatina realizada em 10 de Outubro de 2018, o então indicado à vaga no Tribunal Superior do Trabalho, o Excelentíssimo Doutor Luiz José Dezena da Silva, quando perguntado se entendia que houvessem pontos na reforma que feririam os direitos do trabalhador, respondeu da seguinte forma: “- A reforma trabalhista não veio para o mal. Esta Casa, legitimamente, fez a reforma, fez a lei. É um erro dizer que a lei veio para prejudicar”.

Desta feita, vê-se que existem posições doutrinárias divergentes mas o que se pode ter a partir da análise do que fora exposto, é que em sua essência, os objetivos da reforma trabalhista são modernistas e progressistas, visando o desenvolvimento econômico através da apreciação dos valores do trabalho e da livre iniciativa, um dos

fundamentos da república, é pacificado o entendimento sobre a obsolescência da norma que fora reformada, assim como é inevitável que existam arestas a serem aparadas, pensando em um objetivo a longo prazo, sendo necessária a constante avaliação da efetividade, uma vez que o Direito não é estático, e as Leis Trabalhistas não de preservar seu viés principiológico protetivo àquele que julga ser a parte mais fraca na demanda, o empregado.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agência Brasil (EBC), “**Reforma trabalhista não veio para o mal, diz indicado ao TST**”, 2018, disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2018-10/reforma-trabalhista-nao-veio-para-o-mal-diz-indicado-ao-tst>>.

Agência Senado, “**Reforma Trabalhista gera desemprego e impede acesso à justiça, dizem debatedores**”, 2018, disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/14/reforma-trabalhista-gera-desemprego-e-impede-acesso-a-justica-dizem-debatedores>>.

ARRUDA, Kátia Magalhães. “**Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**”. São Paulo: LTr, 1998.

BRASIL. “**Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**”. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

CAMPOS, A. et al. “**Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**”. [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo.

CARVALHO, Sandro Sachet de, “**Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**”, 2017, disponível em : <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf)>

DIAS, José de Aguiar, “**Da responsabilidade civil**”. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 730.

HUGO, Victor, “**O Noventa e três**” (*Quatrevingt-treize*), 1874, Paris.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. “**O direito do trabalho como instrumento de justiça Social**”. São Paulo: LTr, 2000.

MOURA, Barbara. “**Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**”. 2015. Disponível em:  
<<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protacao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “**Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**”. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “**Fundamentos do direito do trabalho**”. São Paulo: LTr, 2005, p.128.

PEDROSO, Mariana Machado. “**A queda no ajuizamento de ações individuais na Justiça do Trabalho**”, 2018, disponível em : <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-10/mariana-pedroso-queda-ajuizamento-aco-es-trabalhistas>>.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. “**Principiologia do direito do trabalho**”. São Paulo: LTr, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; Teixeira, Lima.c. “**Instituições do direito do trabalho**”. Vol.1, 20.ed. São Paulo: LTr, 2002, p.146.