

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

CARLOS ROBERTO VALENTIM

**TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
SOB O VIÉS DO FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E SEUS
IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
DOS TRABALHADORES**

**FRANCA
2018**

CARLOS ROBERTO VALENTIM

**TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
SOB O VIÉS DO FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E SEUS
IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

FRANCA

2018

V155t Valentim, Carlos Roberto
Transformações do Direito do Trabalho brasileiro sob o
viés do fenômeno da flexibilização e seus impactos
sociojurídicos nos direitos fundamentais dos
trabalhadores / Carlos Roberto Valentim. -- Franca, 2018
99 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista
(Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais,
Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. flexibilização. 3.
flexissegurança. 4. garantias fundamentais do cidadão. I.
Título.

CARLOS ROBERTO VALENTIM

**TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
SOB O VIÉS DO FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E SEUS
IMPACTOS SOCIOJURÍDICOS NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2018.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade e pela centelha de luz que guia meus passos.

Aos meus pais, Laercio e Maria Valentim, pela base familiar e pelo exemplo de nunca desistir.

À minha esposa Lila e sobrinha Yara, parceiras de luta sempre e cujas pitadas de compreensão, dedicação e palavras de encorajamento nos momentos mais complexos foram essenciais à conclusão deste trabalho.

Ao Professor Doutor Victor Hugo de Almeida, pela aceitação da proposta e pelas orientações que transmitiram segurança e objetividade no desenvolvimento do trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, pelas aulas tão importantes para o desenvolvimento deste trabalho.

Ao meu avô, João Ponciano (*in memoriam*), espelho de sempre.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.”

Martin Luther King

VALENTIM, Carlos Roberto. **Transformações do Direito do Trabalho brasileiro sob o viés do fenômeno da flexibilização e seus impactos sociojurídicos nos direitos fundamentais dos trabalhadores**. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

RESUMO

Com o advento da globalização, foram removidas as barreiras comerciais e o mundo assumiu características de uma aldeia global de negócios e oportunidades, com a consequente aceleração da economia, avanços de cunho tecnológico e científico e a automação da produção. A possibilidade de se reduzir encargos de produção por meio da busca de insumos e mão de obra a custos menores promoveu o acirramento da concorrência e a necessidade cada vez maior de se apresentar no mercado produtos com boa qualidade a preços competitivos. Surge, então, a ideia da flexibilização como proposta de ferramenta a possibilitar maiores chances de concorrência mercadológica com alterações no sistema de regulamentação do Direito do Trabalho. Para alguns, a flexibilização enseja a possibilidade da geração de novas vagas de trabalho; para outros, não se pode associar dinamização da economia a regulamentação do trabalho, tampouco pode o Poder Público se curvar à competição mercadológica internacional. Diante disso, o objetivo do presente estudo é analisar as transformações sofridas pelo Direito do Trabalho pátrio no decorrer de sua história, sob o viés dos fenômenos da flexibilização, flexissegurança e desregulamentação dos direitos trabalhistas, bem como seus impactos jurídicos e sociais nas garantias e nos direitos fundamentais do trabalhador. Inclui-se nessa proposta a análise das principais transformações do Direito do Trabalho brasileiro, desde a sua origem até os tempos atuais, pós Reforma Trabalhista, sob o ponto de vista dos fenômenos da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação. Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo. Concluiu-se que, enquanto a flexissegurança não encontra campo para desenvolvimento no Brasil, a flexibilização, embora inevitável, da maneira como vem sendo adotada, tem evidente impacto sociojurídico, prejudicial ao trabalhador brasileiro, consubstanciando-se possivelmente num passo inevitável para a desregulamentação das relações de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. flexibilização. flexissegurança. garantias fundamentais do cidadão.

VALENTIM, Carlos Roberto. **Transformations of Brazilian labor law under the bias of the flexibility and its impacts social-legal in workers fundamental rights**. 2018. 99 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

ABSTRACT

With the advent of globalization, trade barriers have been removed and the world has assumed the characteristics of a global village of business and opportunity, with a consequent acceleration of the economy, technological and scientific advances, and production automation. The chance of making production burdens by finding the lowest and most competitive hand and labor is by increasing demand for competitive prices. An idea of flexibility of a proposal of possibilities of market competition appears with changes in the system of freedom of access to work. For some, a flexibilization can make it possible to generate new jobs; for others, cannot be able to dinamization of the economizing the duty free, nor the Power Public bow to the international market fatigue. Thus, the present study is analyzed as the transformations suffered by the right to work and the deregulation of labor rights, as well as their own rights and flexibility in the guarantees of labor rights fundamental rights of the worker. It includes an analysis of the main transformations of Brazilian Law, from its currents to the present times, of the Labor Reform, from the point of view of the different forms of flexibilization, flexibilization and deregulation. As a method of procedure, we adopt a survey through the technique of bibliographical research in published materials and, as a method of approach, the deductive. It was concluded that, while flexicurity is not available for development in Brazil, a flexibilization initiative, although inevitable, is an inevitable process of deregulation of labor relations.

Keywords: Labour Law. flexibility. flexicurity. fundamental rights and guarantees.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVO	15
2.1 Objetivo geral.....	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15
3 MÉTODO E MATERIAIS	16
4 BREVÍSSIMOS APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO.....	18
4.1 Sociedade pré-industrial	18
4.2 Sociedade industrial	23
4.3 Transformações do Direito do Trabalho no Brasil	26
4.4 Direito do Trabalho e constitucionalismo	36
4.5 Direito do Trabalho, flexibilização e reforma trabalhista brasileira.....	39
5 A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	43
5.1 Flexibilização, flexissegurança e desregulamentação.....	43
5.2 Origens e conceituação do fenômeno da flexibilização	48
5.3 Flexibilização da legislação trabalhista brasileira	54
6 A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL ATUAL E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	57
6.1 A fundamentalidade dos direitos do trabalhador.....	57
6.2 A reforma trabalhista sob a perspectiva da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação	71
6.3 Possíveis impactos jurídicos e sociais da reforma trabalhista brasileira nas garantias e nos direitos fundamentais do trabalhador	79
7 CONCLUSÃO.....	89
REFERÊNCIAS	92

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica régua histórica do Direito do Trabalho é permeada de influências sociais, políticas e econômicas. A análise destes aspectos é de suma importância para a compreensão dos problemas atuais que envolvem a classe trabalhadora, a empregadora e o próprio Estado, com consequências que podem encetar abalos em direitos básicos do ser humano.

Encerrado o período no qual o trabalho tão somente detinha a finalidade de garantir alimento e ensejar abrigo às intempéries da natureza, o homem passou a conviver em grupos ensejando adequação do trabalho em favor de outras pessoas. Neste estágio evolutivo, o trabalho era tão somente realizado por grupos de pessoas que, derrotadas por outras, eram, por consequência, punidas com a obrigação de promover as funções consideradas mais difíceis em prol do grupo vencedor. O trabalho detinha, portanto, a conotação de punição (BOMFIM, 2011; FINCO; GOLDSMIDT, 2011; MARTINS, 2000).

Ao se retroceder na história, a escravidão é a primeira fase do trabalho a ser lembrada. Ao escravo não era dada sequer a condição de ser humano, pois a pessoa escravizada era acrescentada ao patrimônio do senhor como se coisa fosse à margem de qualquer direito que o cidadão poderia ter à época (MARTINS, 2000).

Neste momento histórico, sob influência do cristianismo, que se encontrava em plena evidência tornando-se a religião oficial, os senhores feudais utilizavam a figura divina no sentido de justificar que a imutabilidade de classe social e a obrigação do trabalho se perfaziam em obra dos designios de Deus (FINCO; GOLDSMIDT, 2011).

No século XII, com a decadência do Feudalismo e a fuga dos servos para as cidades a fim de se refugiarem da violência de seus senhores, nasceram as Corporações de Artes e Ofícios. Em decorrência da parceria entre os servos, artesãos e operários, novos instrumentos de trabalho foram desenvolvidos e, de forma hierárquica foram criados os graus de mestres, companheiros e aprendizes.

As corporações de ofício tiveram seu fim especialmente em virtude do encarecimento de seus produtos no afã de conquistar maior retorno financeiro e em especial o ideal da Revolução Francesa, ocorrida em 1789, já que a característica das corporações de subjugar os aprendizes era vertiginosamente diversa da concepção de liberdade do indivíduo (FINCO; GOLDSMIDT, 2011).

A Revolução Francesa e, antes dela, a Independência dos Estados Unidos da América ensejaram uma severa alteração no pensamento político da época, repelindo a ideia de que as concepções divinas e a hereditariedade fossem pressuposto superioridade de umas pessoas

sobre outras, entretanto, os ideários de igualdade, liberdade e fraternidade, não tiveram eficácia significativa, mantendo o viés exploratório de determinados indivíduos sobre outros (BRITTO, 2012).

O advento da Revolução Industrial ocorrida com a invenção e evolução de maquinários ensejaram maior velocidade no desenvolvimento dos trabalhos e consequentemente, a redução de inúmeros postos laborais causando desemprego. Frisam-se, segundo Sérgio Pinto Martins (2000), a título de ilustração, as criações de John Watt (patenteamento do tear – 1738), Edmund Cartwright (tear mecânico – 1784) e Hargreaves (máquina de fiar).

Nesse contexto teórico, a sociedade começa ver as máquinas como instrumentos prejudiciais ao empregado já que, por meio delas, antevia-se a extinção de postos de trabalho (MARTINS, 2000). A gravidade da questão chegou a ser mencionada por Karl Marx (2008), aduzindo que a automação eliminaria por completo a figura do trabalhador.

Com o surgimento da figura do trabalhador assalariado, estes começam a se associar para reivindicar contra a extensa jornada laboral diária e contra a exploração de mulheres e crianças que substituíam o trabalho masculino adulto, por mais horas e salários menores, trabalhos em locais insalubres, contratos de trabalho vitalícios, alto número doenças e de acidentes (MARTINS, 2000). O século XIX é marcado, pioneiramente, pela necessidade de se criar uma legislação efetiva que regulamentasse esse novo fenômeno que surgia como moderna forma de exercício do poder político e econômico (BRITTO, 2012).

Nessa esteira, surgiram leis voltadas ao direito do trabalho no sentido coletivo, tais como: na Inglaterra, a legislação de abertura de sindicatos, em 1964; na França, a legislação do direito de greve, em 1864; e inicialmente na Itália, em 1883, e em seguida na Alemanha, em 1884, a legislação que fazia alusão aos acidentes de trabalho (MARTINS, 2000).

Atento ao crescimento do pensamento revolucionário da época o Estado, em especial pela incisiva ideologia Marxista que fundamentava a desigualdade social, pautada na contraposição entre o acúmulo de riquezas dos empregadores e a pobreza do trabalhador (MARX, 2008), deixa à margem sua característica até então abstencionista e assume postura intervencionista, especialmente nas relações de trabalho que ocorriam de forma livre.

Referida intervenção se deu por conta da ineficiência do uso da violência repressiva policial em contraposição aos manifestos da classe trabalhadora, originando, assim, o Estado Totalitário do Capital, caracterizado pelo extremismo de direita, cuja maior visibilidade se deu pelo Fascismo na Itália e o Nazismo Alemão; e o Estado Social, caracterizado, de um

lado pela liberdade de expansão do capital, e de outro, pelo intervencionismo nos conflitos sociais por meio da promoção de conciliação e indutor democrático (MARTINS, 2000).

Para Britto (2012), é neste período que o Direito do Trabalho viveu o seu período mais fértil de regulação; teorias de proteção ao trabalho foram elevadas ao *status* de direito fundamental e inseridas nas Constituições nacionais ou nas legislações infraconstitucionais.

Nesse sentido, pode-se considerar a Constituição Mexicana de 1917 como sendo a primeira a constar em seu texto regras de Direito Laboral, em especial relativas à jornada de trabalho de oito horas e à proibição de trabalho de menores de doze anos, trabalho em menor jornada para menores de dezesseis e indenização por dispensa e seguro social (MARTINS, 2000).

Em seguida, a Constituição de Weimar do ano de 1919, que aponta regras no tocante a participação de trabalhadores nas empresas, com autorização de coalizão entre eles, e um sistema de seguro social para os trabalhadores (DELGADO, 2010; MARTINS, 2000).

Ainda em 1919, por meio do Tratado de Versalhes é criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, cujo papel principal é o de proteger as relações entre patrões e empregados no âmbito internacional, pela via de convenções e recomendações (MARTINS, 2000).

A *Carta del Lavoro* exarada no ano de 1927, na Itália, com grande influência especialmente no sistema político brasileiro, com teor de sentido corporativista-fascista, cujo intento era o de se manter a supremacia e centralização do poder no Estado, organizando a economia em torno do Ente Público e promovendo a intervenção deste nas relações entre pessoas no intento de organizar a sociedade. No aspecto laboral, o instrumento legal previa ainda a harmonia entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2000).

No Brasil, na mesma direção dos países europeus, a questão laboral era tratada como caso de polícia e cresciam os movimentos sindicais e as greves eram o método expressão do inconformismo dos trabalhadores com a situação. Com isso é possível pontuar que a construção do Direito do Trabalho brasileiro se deu de forma paulatina e em consequência de movimentos sociais e da árdua luta de associações sindicais e operárias, em especial corolário do viés feudal ainda incidente no trabalho rural predominante no país antes dos anos 30.

Assevera Bomfim (2011, p. 176) que o país vivia “[...] sob regime de economia agrária, ainda com resquícios do sistema feudal no campo, inexisteriam leis dispendo sobre duração do trabalho, descanso, organização sindical, salário-mínimo, contrato de emprego, férias e outras modalidades de tutela do trabalho.”

Do ponto de vista constitucional, o Brasil teve na Constituição de 1824 a abolição das corporações de ofício em consequência da previsão de liberdade do exercício de qualquer ofício e profissão (BRASIL, 1824). Já na Constituição de 1891 (BRASIL, 1891), verifica-se a licitude de associação e reunião de forma livre desde que preservada a ordem pública (MARTINS, 2000), e com maior efetividade, na Constituição de 1934, sob influência do constitucionalismo social, autorizou o pluralismo sindical (BRASIL, 1934) que, em seguida, via Constituição de 1937, sob a política do Estado Novo, impôs ao movimento sindical restrições no sentido de enquadrar os sindicatos em categorias determinadas pelo Estado, assim como proibiu a realização de greve, considerando-as como recursos antissociais (BRASIL, 1937), após, Constituição do ano de 1946 (BRASIL, 1946) tornou a autorizar a prática grevista (BOMFIM, 2011; FINCO; GOLDSMIDT, 2011; MARTINS, 2000).

A aludida Constituição de 1946 (BRASIL, 1946) se faz importante ao Direito do Trabalho por ter guindado a Justiça Laboral ao status de poder de cunho judiciário, deixando à margem a visão até então vigente que a considerava de natureza meramente administrativa (MARTINS, 2000). Na de 1967 (BRASIL, 1967) foi instituído o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Em 1988, a então chamada Constituição Cidadã, além de incluir os direitos do trabalhador no capítulo “Dos Direitos Sociais”, título II, denominado, “Dos Direitos Fundamentais” (BRASIL, 1988), valorizou o direito coletivo, mantendo a unicidade sindical e proibindo a intervenção do Poder Público no que tange a sua organização.

O advento da globalização ensejou um considerável aumento na já acirrada concorrência no mercado, somando-se a isso os avanços da tecnologia que possibilitaram a mecanização do trabalho, a busca pelo menor custo da mão de obra, promoveram a abertura do comércio exterior e a alternativa da contratação de mão de obra ainda mais barata em outros países, a ânsia da classe empregadora no sentido de promover alterações na legislação a fim de possibilitar maior capacidade de concorrência mercadológica. Consequência disso, o crescente quadro de desempregados que se vislumbra no Brasil (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

A crise então instaurada faz surgir o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas que, possui um viés duplo, qual seja, do ponto de vista patronal, a solução efetiva para garantia da empregabilidade do trabalhador, pois autoriza a adequação dos custos da empresa ao cenário de crise, promovendo a possibilidade de maior concorrência no mercado, a consequente recuperação da empresa e o aumento da empregabilidade (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Situação que se faz deveras difícil caso mantido o então considerado excessivo número de direitos que atendem o trabalhador. Para os empregados, o quadro enseja a necessidade ainda maior da garantia de condições mínimas de trabalho, em especial ante a constante ameaça de desemprego que a atual conjuntura proporciona dada a substituição do trabalho humano pela máquina e a consequente e constante ameaça do desemprego. A classe trabalhadora acautela-se e se posiciona contra a flexibilização, julgando-a como mera forma de mitigar direitos históricos, consequência de lutas e movimentos memoráveis. Para a classe, o verdadeiro intento da flexibilização é mera forma de supressão de direitos a bem do aumento da margem de lucro do empregador (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Ressalte-se, entretanto, que a flexibilização, embora de forma discreta, se faz presente nas regras atinentes às relações de trabalho no Brasil à longa data. Pode se considerar como uma delas a Lei nº 4.923/1965 (BRASIL, 1965), que promovia a redução geral e transitória dos salários pagos aos empregados via acordo sindical no percentual de vinte e cinco por cento em casos de crises nas empresas motivadas por questões originadas em casos fortuitos ou força maior e ainda em razão da conjuntura econômica (DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Outro exemplo é a Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5.107/1966 (BRASIL, 1966), que mitigou a garantia da estabilidade do trabalhador, autorizando a dispensa dos empregados por liberalidade do empregador. Há ainda, no sentido da flexibilização as leis correlatas, a terceirização, dando maior ênfase a Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974), denominada Lei do Trabalho Temporário, originada por conta do elevado número de trabalhadores que trabalhavam em tais circunstâncias no Estado de São Paulo. Não se pode perder de vista o aspecto de que a previsão constitucional inserida no art. 7º promove os direitos trabalhistas ao mesmo patamar dos direitos individuais do homem, bem como a inclusão destes no título das Garantias Fundamentais Constitucionais dos cidadãos trabalhadores (DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Na Constituição Cidadã de 1988 é possível constatar situações permissivas da flexibilização, tais como as que preveem a hipótese de redução de salários, a compensação e a redução da jornada de trabalho e a possibilidade de prorrogação da jornada máxima de seis horas relativas ao turno ininterruptos de revezamento (previsões constantes dos incisos, VI, XIII e XIV do art. 7º). E ainda a Medida Provisória nº 2164-41/2001, que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 58-A, passando a contemplar o trabalho em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse vinte e cinco horas semanais com salário

proporcional ao do trabalhador em tempo integral (BRASIL, 2001), objetivando o aumento de vagas de trabalho e a diminuição do desemprego.

E, por fim, a alteração encetada no parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), por via da Medida Provisória 2164-41/2001 (BRASIL, 2001), que flexibilizou a questão do pagamento de horas extras aos empregados, possibilitando que as horas excedentes não necessitariam ser pagas, desde que possibilitada a compensação no prazo de um ano.

A atual crise econômico-política que assola o Brasil trouxe à baila a instituição, pelo Governo Federal, do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), Lei Ordinária nº 13.189/15 (BRASIL, 2015b), fruto da conversão em Lei da Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015c), regulamentada pelo Decreto nº 8.479 de 2015 (BRASIL, 2015a). Visa o referido programa estancar o aumento do desemprego, e promover a manutenção do emprego por meio de medidas que pretendem auxiliar as empresas a atravessar o momento de crise, autorizando a redução do salário até o limite de trinta por cento, com o consequente comprometimento do Estado a repor a metade da perda com fundos oriundos da Fundação de Amparo ao Trabalhador, limitado a sessenta e cinco por cento do valor máximo do seguro desemprego.

Em que pese o fato da aludida regra ter seu prazo de vigência pré-fixado, ou seja, até 31 de dezembro de 2017, seu objetivo revela clara medida de flexibilização, permitindo a adesão da empresa ao Programa por um período de seis meses, desde que cumprido o sistema de cotas para deficientes.

Ainda, no viés da crise enfrentada pelo Brasil atualmente, tramitou junto ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787/2016 (BRASIL, 2016), a Reforma Trabalhista, reautuado no Senado Federal sob o nº 38/2017 (BRASIL, 2017b), cuja proposta fora aprovada nas duas Casas Legislativas e sancionado em, 13 de julho de 2017, culminando na Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). Além de alterar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, tal reforma contempla a livre negociação entre empregadores e empregados, a terceirização irrestrita, a exclusão de alguns direitos históricos da classe trabalhadora (por exemplo, horas *in itinere*, intervalo intrajornada de uma hora, entre outros) e dos sindicatos (por exemplo, a não obrigatoriedade de pagamento pelos empregados da contribuição sindical), entre outras modificações (por exemplo, regulamentação do *home office*, possibilidade do trabalho de gestante em local insalubre, etc.).

Em defesa da Reforma Trabalhista, alguns entusiastas proclamam que a regra laboral até então vigente se encontrava ultrapassada e não refletia os reclamos modernos. Asseguram

que a atualização da legislação trabalhista promoverá a redução do exército de desempregados, hoje suportado pelo país, tendo em vista que, sendo a legislação mais flexível, permitirá ao empregador adequar seus negócios aos vieses da crise e, por consequência, contratar mais empregados (AGÊNCIA CNI, 2017).

Em outro sentido, a classe trabalhadora aduz que a flexibilização aventada pela Reforma ensejará a redução dos encargos para a dispensa de empregados e, com isso, a rescisão de contratos de trabalho será a ferramenta essencial para a diminuição de custos das empresas (DIEESE, 2017).

Assim, a presente proposta tem como objetivo geral analisar as transformações sofridas pelo Direito do Trabalho pátrio no decorrer de sua história, sob o viés do fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como seus impactos jurídicos e sociais nos direitos fundamentais do trabalhador.

Como método de procedimento, adotou-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (por exemplo, doutrinas, legislação, jurisprudência, artigos científicos, notícias veiculadas em jornais e revistas e sites eletrônicos, entre outros), com o objetivo de revisar a literatura produzida acerca do tema deste estudo, sobretudo no tocante às principais alterações sofridas pelo Direito do Trabalho brasileiro; e à elucidação dos fenômenos da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação dos direitos trabalhistas. E, como método de abordagem, adotou-se o dedutivo, visando, a partir das premissas gerais investigadas (alterações do Direito do Trabalho; flexibilização, flexissegurança e desregulamentação dos direitos trabalhistas; e efeitos da flexibilização), alcançar conclusões sobre a relação das transformações com tais fenômenos, bem como em relação aos impactos jurídicos e sociais decorrentes.

Quanto à estrutura do trabalho, inicia-se pela abordagem, de natureza exploratória, da história do Direito do Trabalho, desde a sociedade pré-industrial até os dias atuais, sem a pretensão de esgotar os registros históricos desse recorte temporal; por conseguinte, examina-se o fenômeno da flexibilização no contexto juslaboral, diferenciando-o de flexissegurança e desregulamentação; e, por fim, aborda-se a flexibilização no Brasil atual e seus possíveis impactos sociojurídicos nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Analisar as transformações sofridas pelo Direito do Trabalho pátrio no decorrer de sua história, sob o viés do fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como seus impactos jurídicos e sociais nos direitos fundamentais do trabalhador.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar as principais transformações do Direito do Trabalho brasileiro desde a sua origem até os tempos atuais, pós reforma trabalhista, sob o ponto de vista do fenômeno da flexibilização;
- b) Diferenciar os fenômenos da flexibilização, flexissegurança e desregulamentação; e
- c) Analisar os possíveis impactos jurídicos e sociais dessas transformações nos direitos fundamentais do trabalhador.

3 MÉTODO E MATERIAIS

Como método de procedimento, adotou-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (por exemplo, doutrinas, legislação, jurisprudência, artigos científicos, notícias veiculadas em jornais e revistas e sites eletrônicos, entre outros), com o objetivo de revisar a literatura produzida acerca do tema deste estudo, sobretudo no tocante às principais alterações sofridas pelo Direito do Trabalho brasileiro; e à elucidação dos fenômenos da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação dos direitos trabalhistas.

A pesquisa bibliográfica consiste na busca dos registros disponíveis, utilizando-se de trabalhos de outros pesquisadores – encontrados em livros, artigos, teses, etc. – como fontes do tema a ser pesquisado (SEVERINO, 2007) e como contribuições para a fundamentação do trabalho a ser elaborado.

Como método de abordagem adotou-se o dedutivo, visando, a partir das premissas gerais investigadas (alterações do Direito do Trabalho; flexibilização, flexissegurança e desregulamentação dos direitos trabalhistas; e efeitos da flexibilização), alcançar conclusões sobre a relação das transformações com tais fenômenos, bem como em relação aos impactos jurídicos e sociais decorrentes.

De acordo com Severino (2007, p. 93):

O raciocínio dedutivo é um raciocínio cujo antecedente é constituído de princípios universais, plenamente inteligíveis; através dele se chega a um consequente menos universal. As afirmações do antecedente são universais e já previamente aceitas; e delas decorrerá, de maneira lógica, necessária, a conclusão, a afirmação do consequente. Deduzindo-se, passa-se das premissas à conclusão.

Ainda no que se refere ao método dedutivo, Lakatos e Marconi (2003, p. 92) relatam que

Analisando sob outro enfoque, diríamos que os argumentos dedutivos ou estão corretos ou incorretos, ou as premissas sustentam de modo completo a conclusão. Resumindo, os argumentos indutivos aumentam o conteúdo das premissas, com sacrifício da precisão, ao passo que os argumentos dedutivos sacrificam a ampliação do conteúdo para atingir a “certeza”.

Assim, conforme Gil (2008, p. 9), tal método “[...] parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica.”

Dessa forma, o presente trabalho, de natureza exploratória e abordagem qualitativa, buscou analisar as transformações do Direito do Trabalho no decorrer da sua história, sob o ponto de vista dos fenômenos da flexibilização, flexissegurança e desregulamentação dos direitos trabalhistas, de modo a alcançar, como conclusão, os impactos jurídicos e sociais nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

4 BREVÍSSIMOS APONTAMENTOS HISTÓRICOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Antes da efetiva análise do objeto de estudo proposto no presente trabalho, considera-se de curial importância a realização de um levantamento histórico do Direito do Trabalho. Sem esta abordagem, qualquer estudo proposto restará em desalinho com sua essência, tornando eventuais conclusões deficitárias e desapegadas de situações que o justificam.

O Direito se consubstancia numa realidade histórico-cultural, revelando-se impossível o estudo de qualquer de suas vertentes sem a prévia noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo, a fim de que seja possível a compreensão mais acurada dos problemas atuais (MARTINS, 2000).

Para Martins (2000), é impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem seu exame histórico, ainda mais no campo do Direito do Trabalho, composto de efervescente evolução, dotada de ricos acontecimentos que evidenciam o conflito entre os ideários da classe trabalhadora e patronal, que não podem ser margeados sob o risco de não se atingir seu adequado entendimento.

4.1 Sociedade pré-industrial

Encerrado o período no qual o trabalho tão somente detinha a finalidade de garantir alimento e abrigo às intempéries da natureza, o homem passou a conviver em grupos ensejando adequação do trabalho em favor de outras pessoas. Neste estágio evolutivo, o trabalho era tão somente realizado por grupos de pessoas que, derrotadas por outras, eram, por consequência, punidas com a obrigação de promover as funções consideradas mais difíceis em prol do grupo vencedor. O trabalho detinha, portanto, a conotação de punição (BOMFIM, 2011; FINCO; GOLDSMIDT, 2011; MARTINS, 2000).

Ao se retroceder na história, a escravidão é a primeira fase do trabalho a ser lembrada. Nela, aquele cuja força física era dada em benefício de outrem, que não era tido como pessoa, mas, sim, como mera coisa, aquém de qualquer tipo de direito, sujeito somente ao trabalho duro, já que os homens dignos viviam de negociações dos produtos gerados da lida dos escravos.

Martins (2000) menciona que

A primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

O mesmo autor assegura que na Grécia o trabalho era tido sob forma depreciativa por envolver somente o desforço físico:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é quem deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas à outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, no sentido de que agradaria os deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertencem a aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado com atividade dignificante. (MARTINS, 2000, p. 169).

Ao escravo não era dada sequer a condição de ser humano, pois a pessoa escravizada era acrescentada ao patrimônio do senhor como se coisa fosse, à margem de qualquer direito que o cidadão poderia ter à época.

Nesta época, a classe escrava era composta por povos derrotados nas intermináveis guerras que se justificavam por várias motivações. Britto (2012, p. 47-48) justifica que:

As guerras, sempre abundantes nos vários rincões do planeta, não eram realizadas apenas para alimentar egos, conquistar territórios ou acumular riquezas materiais. Guerreavam-se, também, para conquistar escravos destinados à construção dos sonhos e ambições translucados dos chefes tribais, dos reis e dos governantes da ocasião, e, concomitantemente, sequestrar mulheres para o sexo e a procriação de novas crias servis. Os vencidos eram partilhados entre os vencedores no mesmo patamar de coisa apropriada e destituída de direitos. As tidas maravilhas do mundo antigo, por exemplo, foram construídas por meio desta insana lógica em que homens se julgavam no direito de subjugar outros homens. Castelos, territórios, feudos e outras fortalezas eram construídos e mantidos da coisificação da pessoa humana.

Por questões óbvias, inexistia qualquer direito laboral, de modo que o escravo tinha a única e exclusiva obrigação de empregar sua força aos ditames do patrão, que, por consequência, visava ao aumento de suas fortunas.

Em seguida, surge o Feudalismo e denota-se a condição da servidão. Nesta fase da história, destaca-se o fato de que, sob a garantia de um espaço de terra e proteção militar, os servos, que ainda preservavam a característica da ausência de liberdade, cediam parte de tudo que produziam como uma espécie de pagamento pela concessão (Martins, 2000).

Nesta fase, o trabalhador, sob a pecha de servo, sem condições de se proteger, bem como desprovido de terra para cultivo, via-se obrigado a se subjugar ao senhor feudal em troca dessas ausências. Martins (2012, p. 169), aduz que:

Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Deveriam os servos entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Evidenciava-se também a continuidade do trabalho até que o servo falecesse ou deixasse de ter essa condição. Inexistia, ainda, nesse momento contrato de trabalho.

O pensamento ainda era no sentido de que a obrigação do trabalho não incidia à figura dos nobres, o que depositava à obrigação de trabalhar a imagem de castigo depositado à custa dos pobres.

Neste momento histórico, sob influência do cristianismo, que se encontrava em plena evidência tornando-se a religião oficial, os senhores feudais utilizavam a figura divina no sentido de justificar que a imutabilidade de classe social e a obrigação do trabalho se perfaziam em obra dos designios de Deus (FINCO; GOLDSMIDT, 2011).

No século XII, com a decadência do Feudalismo e a fuga dos servos para as cidades a fim de se refugiarem da violência de seus senhores, nasceram as Corporações de Artes e Ofícios. Em decorrência da parceria entre os servos, artesãos e operários, novos instrumentos de trabalho foram desenvolvidos e, de forma hierárquica foram criados os graus de mestres, companheiros e aprendizes. O posto de mestre, em regra, era preenchido pelos proprietários das oficinas, que já haviam se submetido à prova mestra e recebido a aprovação. Estes, em contrapartida, eram auxiliados pelos companheiros, que por tal ajuda percebiam pagamentos. Os mestres ensinavam a profissão aos aprendizes, menores de idade cujas famílias investiam valores para que permanecessem sob a custódia do mestre (CASSAR, 2011; MARTINS, 2000).

Nesta fase, as categorias que compunham as corporações eram bem definidas e hierarquizadas. Martins (2012, p. 170) afirma que:

[...] os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Verifica-se nessa fase histórica um pouco mais de liberdade do trabalhador, porém visava-se aos interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores, inclusive quanto à continuidade do contrato de trabalho. As corporações de ofício tinham por objetivo: a) estabelecer uma estrutura hierárquica; b) regular a capacidade produtiva; c) regulamentar a técnica de produção, os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, já se observando em alguns países, a prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive poderiam impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos era promovido ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra mestra, prova que era muito difícil, além de ter que pagar taxas para fazer o exame.

O autor aponta, ademais, que se faz possível considerar que havia uma espécie de contrato de trabalho envolvendo os mestres e companheiros, entretanto, sem qualquer garantia de sua continuidade, pois o mestre poderia terminar o pacto quando bem entendesse, sem qualquer justificativa ou pagamento de indenizações. (MARTINS, 2012)

Denota-se, neste momento histórico, maior liberdade do trabalhador, entretanto, a extensa jornada encetada aos aprendizes e a conduta autoritária dos mestres evidenciavam o caráter exploratório da modalidade. De acordo com Martins (2012, p. 170):

A jornada de trabalho era muito longa, chegando a até dezoito horas no verão. Na maioria das vezes, chegava até o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por Willian Murdock, o trabalho era prestado em média entre doze e catorze horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

As corporações de ofício tiveram seu fim especialmente em virtude do encarecimento de seus produtos, no afã de conquistar maior retorno financeiro e, em especial, do ideal da Revolução Francesa, ocorrida em 1789, já que a característica das corporações de subjugar os aprendizes era vertiginosamente diversa da concepção de liberdade do indivíduo (FINCO; GOLDSMIDT, 2011).

A Revolução Francesa e, antes dela, a Independência dos Estados Unidos da América ensejaram uma severa alteração no pensamento político da época, repelindo a ideia de que as concepções divinas e a hereditariedade fossem pressuposto superioridade de umas pessoas sobre outras (BRITTO, 2012).

O pensamento então combatido pelos ideais revolucionários se perpetrou nas mãos da burguesia que manteve estagnada a possibilidade de movimentação na pirâmide social, consequência da situação do direito laboral que manteve o pensamento presente até aquele momento no viés submissão do trabalhador ao mandatário cuja visão precípua estava no aumento da riqueza.

Segundo Britto (2012, p. 48):

A ideia da dominação humana, como direito divino ou legitimado pela força, sofreu forte abalo com a Independência dos Estados Unidos da América e, logo a seguir, com a Revolução Francesa. As duas influenciaram decisivamente o pensamento daquela geração, fazendo com que se guilhotinassem a afirmação de que determinadas pessoas, aquinhoadas com títulos de nobreza e privilegiadas pelo atributo genético do sangue azul, tinham o legítimo direito de se apropriar dos sonhos e dos destinos das pessoas nascidas sob os seus respectivos domínios patrimoniais. Os dogmas excludentes, absolutistas e hierarquizados passavam a ser contestados por expressões como liberdade, igualdade e fraternidade.

Do ponto de vista de Martins (2000, p. 171), a Revolução Francesa ensejou algumas consequências, tais como:

[...] em 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início da liberdade contratual. O Decreto d'Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

Nos Estados Unidos, em substituição à da hereditariedade no comando do poder político, é instalada a característica da representatividade e, na França, o poder popular de viés vanguardista e revolucionário condenou à morte a nobreza e o clero que justificavam a dominação (BRITTO, 2012).

Todavia, em que pese o ideal proposto na Revolução, pautado nos critérios da liberdade, igualdade e fraternidade, o movimento não promoveu alterações significativas no que tange aos direitos dos trabalhadores. O viés exploratório de determinados indivíduos

sobre outros permaneceu sob outras formas, tais como a escravidão pela cor e a exclusividade de poder nas mãos da classe burguesa (BRITTO, 2012).

Britto (2012, p. 48) aponta que:

As duas revoluções, no entanto, não se aprofundaram na modificação do conceito de trabalho como coisa a ser apropriada pelo detentor das riquezas e das armas. As novas classes que ascenderam ao poder, vitoriosas nas revoluções que patrocinaram, não promoveram a igualdade social que tanto se pregava.

O pensamento então combatido pelos ideais revolucionários se perpetrou nas mãos da burguesia, que manteve estagnada a possibilidade de movimentação na pirâmide social, consequência da situação do direito laboral que manteve o pensamento presente até aquele momento no viés submissão do trabalhador ao mandatário, cuja visão precípua estava no aumento da riqueza.

Mesmo com as novas proposições advindas das revoluções citadas, não se verificava na prática qualquer alteração no conceito do trabalho, conforme sugere Britto (2012, p. 48):

As duas revoluções, no entanto, não se aprofundaram na modificação do conceito de trabalho como coisa a ser apropriada pelo detentor das riquezas e das armas. As novas classes que ascenderam ao poder, vitoriosas nas revoluções que patrocinaram, não promoveram a igualdade social que tanto se pregava. A perda do sangue azul no comando da política não implicou na imediata mudança de mentalidade em relação ao direito a um trabalho decente e fraterno.

Tendo em conta a ausência de resultados encetados pela Revolução Francesa e Independência Americana, surge uma nova fase do Direito do Trabalho, a seguir abordada.

4.2 Sociedade industrial

O advento da Revolução Industrial, ocorrida com a invenção e evolução de maquinários, ensejou maior velocidade no desenvolvimento dos trabalhos e, consequentemente, a redução de inúmeros postos laborais, causando desemprego. Frisam-se, segundo Sérgio Pinto Martins (2000), a título de ilustração, as criações de John Watt (patenteamento do tear – 1738), Edmund Cartwright (tear mecânico – 1784) e Hargreaves (máquina de fiar).

A substituição do trabalho, até então exclusivamente manual para o mecânico, ensejou a necessidade de que os empregados se habilitassem a manusear referidas máquinas, surgindo daí, o trabalho assalariado.

Nesse contexto teórico, a sociedade começa ver as máquinas como instrumentos prejudiciais ao empregado já que, por meio delas, antevia-se a extinção de postos de trabalho (MARTINS, 2000). A gravidade da questão chegou a ser mencionada por Karl Marx (2008), aduzindo que a automação eliminaria por completo a figura do trabalhador.

Com o surgimento da figura do trabalhador assalariado, estes começam a se associar para reivindicar contra a extensa jornada laboral diária e contra a exploração de mulheres e crianças que substituíam o trabalho masculino adulto, por mais horas e salários menores, trabalhos em locais insalubres, contratos de trabalho vitalícios, alto número doenças e de acidentes (MARTINS, 2000).

Com isso, o século XIX é marcado, pela primeira vez, pela necessidade de se criar uma efetiva legislação que regulamentasse esse novo fenômeno que surgia como moderna forma de exercício do poder político e econômico (BRITTO, 2012). Nessa esteira, surgiram leis voltadas ao direito do trabalho no sentido coletivo, tais como, na Inglaterra, a legislação de abertura de sindicatos – 1964; na França, a do direito de greve, em 1864; e, inicialmente na Itália, em 1883, e, em seguida, na Alemanha, em 1884, a que fazia alusão aos acidentes de trabalho (BRITTO, 2012).

Em que pese a mudança de tendência observada, a excessiva jornada de trabalho praticada pelos trabalhadores, o labor de mulheres e crianças em condições análogas à de escravidão e os quadros de miséria e fome que assolavam a vida dos trabalhadores não desencadeavam qualquer comoção social.

Alhures à nova visão do Direito do Trabalho, a exploração sobre a embrionária classe trabalhadora ainda era visível, generalizada e cruel. A coisificação do trabalho ainda estava presente na compreensão de um mundo centrada na lógica da acumulação de poder e de riquezas materiais (BRITTO, 2012).

De outro lado, o inconformismo dos trabalhadores se expressava por meio de revoltas, contestações coletivas e greve. Estes procedimentos, a despeito do seu evidente caráter social, eram vistos somente do ponto de vista penal, sendo assim reprimidos de forma violenta pela polícia.

Britto (2012, p. 50) assevera que:

Com a modificação das relações de trabalho, o aumento da consciência de classe e a luta pela própria valorização do trabalho como fator gerador de riquezas, o século XIX também passou a vivenciar o nascimento de mais um movimento que influenciou decisivamente na concepção do Direito ao Trabalho. Agregou-se, com ele, um novo conceito ao efervescente conflito Capital x Trabalho, agora de conteúdo nitidamente revolucionário. Nesta fase – ainda apontada como utópica – o Trabalho passava a ser considerado como fonte direta de poder político a ser exercido pelo próprio trabalhador. O Direito ao Trabalho, nesta inovadora concepção, não mais seria um princípio fundamental a ser reivindicado pelas organizações dos trabalhadores, mas, sobretudo, o próprio poder em si mesmo. Apropriar-se do trabalho significaria também dizer se apropriar do poder. Era a época do surgimento de propostas de uma sociedade mais justa e igualitária, sem qualquer exploração de classe. Este novo movimento revolucionário faz crescer e proliferar várias propostas de um mundo mais justo e equilibrado.

Atento ao crescimento do pensamento revolucionário da época, em especial pela incisiva ideologia Marxista, que fundamentava a desigualdade social, pautada na contraposição entre o acúmulo de riquezas dos empregadores e a pobreza do trabalhador (MARX, 2008), o Estado deixou à margem sua característica até então abstencionista e assumiu postura intervencionista, especialmente nas relações de trabalho que ocorriam de forma livre.

O fato de o empregador ser o dono do maquinário e, conseqüentemente, deter o poder de direção face ao trabalhador, despontou como marco da desigualdade entre as partes, bem como a necessidade de maior proteção ao trabalhador, em especial no que tange à ruptura unilateral do contrato laboral sem qualquer forma de indenização a trabalhador. Nesse momento, a lei passou a estabelecer normas mínimas acerca das condições de trabalho a serem respeitadas pelo empregador.

Referida intervenção se deu por conta da ineficiência do uso da violência repressiva policial em contraposição aos manifestos da classe trabalhadora, originando, assim, o Estado Totalitário do Capital, caracterizado pelo extremismo de direita, cuja maior visibilidade se deu pelo fascismo na Itália e o nazismo alemão; e o Estado Social, caracterizado, de um lado pela liberdade de expansão do capital, e de outro, pelo intervencionismo nos conflitos sociais por meio da promoção de conciliação e indutor democrático (MARTINS, 2000).

Para Britto (2012), é neste momento que o Direito do Trabalho registrou o seu período mais fértil de regulação; teorias de proteção ao trabalho foram elevadas ao *status* de direito fundamental e inseridas nas Constituições nacionais ou nas legislações infraconstitucionais.

4.3 Transformações do Direito do Trabalho no Brasil

Em relação a outros países, o Brasil demorou a abolir a escravidão, fato que só se efetivou com a Lei Áurea, em 1888. Consequência disso foi a morosidade evolutiva do Direito do Trabalho.

Zimmermann (2005) aponta que a lentidão no desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil tem como nascente o fato de que, na condição de colônia de Portugal, detinha aspectos próximos ao do sistema feudal europeu, dotado de grandes extensões de terras cultivadas por escravos, degradados, imigrantes e mestiços, com cana de açúcar para fins de exportação. Além disso, também influenciou a extração de pedras preciosas, ouro e especiarias, que promoviam o enriquecimento somente do reino Português. Em forma de adaptação ao sistema europeu foram criadas oficinas de produção de bens e prestações de serviços, que não chegaram a formar as organizadas corporações de ofício de além-mar.

Evidente, nessa época, a total ausência de qualquer lastro protetivo ao trabalhador que se via mercê dos ditames do seu senhor, a fim de aferir minimamente alimento e um local para seus poucos momentos de descanso.

O fim do regime escravagista, por meio da abolição, pode ser considerado o marco inicial da referência histórica do Direito do Trabalho brasileiro, cumprindo papel de relevância na reunião de pressupostos à configuração do ramo do direito laboral, por meio da eliminação da relação de produção de ideal incompatível, consubstanciado na escravidão, e do estímulo à revolucionária fórmula da relação empregatícia (DELGADO, 2010).

De fato, o encerramento do regime de escravidão lança à sociedade um número deveras considerado de trabalhadores que até então não existia evidenciando assim a necessidade de tutela jurídica.

Bomfim (2011) aponta que o Brasil viveu um período de grande agitação durante os anos de 1906 e 1932, em especial 1920, com um quadro de numerosas e greves, reprimidas com extrema violência, cujas reivindicações eram no sentido de redução da jornada de trabalho, aumento salarial e melhora nas condições degradantes encontradas no ambiente de trabalho.

Eram observados à época movimentos sociais no Rio de Janeiro e São Paulo, capitaneados por associações profissionais, entidades sindicais, ligas operárias, associações trabalhistas, uniões profissionais, federações de operários, Federação da Associação de Classe, Comitê de Defesa Proletária, Centro Cosmopolita e outras, formada por anarquistas e socialistas vindos da Europa especialmente da Itália (BOMFIM, 2011).

No ano de 1923, inicia-se a disseminação dos direitos trabalhistas, tendo em vista o advento do Conselho Nacional do Trabalho, considerado o embrião da Justiça do Trabalho no país.

Em 1924, com a entrada em vigor da Constituição Federal, surgem normas, embora de cunho indireto, que promovem alguns benefícios ao trabalhador. Destaca-se o art. 179, inciso XXV, que aboliu as corporações de ofício e profissões, repisando-se que tal modalidade se caracterizava numa adaptação dos moldes europeus ao regime escravagista vigente no Brasil. (MORAES JUNIOR, 2015).

De forma diversa ao ocorrido na Europa, que notava a clara preocupação com o controle de conflitos sociais advindos das questões laborais, o Brasil não tinha tal preocupação, tendo em vista a ausência de organização sindical. O país vivia o início do período Republicano e o interesse regional aristocrático, formado por fazendeiros, pautava-se no desenvolvimento da cafeicultura, sem qualquer intento de proteção aos direitos dos trabalhadores ou a melhoria de sua condição social (BIAVASCHI, 2007).

Biavaschi (2007) relata o fato de que a migração de trabalhadores de outros países para o Brasil serviu de estopim à mudança da situação, pois a chegada dessa nova massa de trabalhadores, para ocupar funções na incipiente indústria local, trouxe um cenário muito próximo daquele encontrado na Europa e que ensejou a mudança na função daqueles Estados. A chegada promoveu o excesso de mão de obra disponível entre os anos de 1917 e 1920, advindo da utilização da mão de obra infantil e de mulheres em larga escala, bem como a insatisfação de trabalhadores e o surgimento de movimentos, embora sem maiores reflexos ante ao fato da economia nacional ainda não ser pautada na indústria, mas sim na exportação de café.

Em 1930, surge a Segunda República e uma Junta assume o poder do país logo após o afastamento de Washington Luís. A Junta, por sua vez, repassa a responsabilidade a Getúlio Vargas que organiza um Governo Provisório via Decreto nº 19.398, instituindo uma espécie de Lei básica até que a Constituição fosse promulgada. Denota-se certa má vontade do governo para a recondução da ordem normal, entretanto, dada a Revolução Paulista de 1932, a situação se torna insustentável e, em 15 de novembro de 1933, reúne-se nova Constituinte (FONSECA, 2006).

Com o poder nas mãos de Getúlio Vargas, alterou-se a perspectiva da atividade econômica do Brasil, vertendo-se da agricultura para a indústria e, por consequência, a implantação do capitalismo de produção. Com isso, ocorre a inclusão, por via indireta, da classe trabalhadora na sociedade brasileira, carecendo de intervenção do Estado no escopo de

ensejar a regulamentação jurídica das relações de trabalho, em especial para proteção dos direitos sociais (BIAVASCHI, 2007).

Para Bomfim (2011, p. 178):

A questão trabalhista era vista e combatida como uma questão de polícia. Com a vitória da revolução de 1930, Getúlio Vargas, chefe desse movimento armado, habilmente, pôs em prática uma política, aparentemente paternalista, transformando a questão operária em questão social. Para tanto, objetivando reduzir os conflitos trabalhistas e sociais, editou leis, normas e atos de organização e proteção do trabalho, com os quais criou um ambiente de acomodação e satisfação da maioria do operariado, e, ao mesmo tempo, atraiu e tranquilizou boa parte dos empresários industriais e da burguesia. Mediante esse engenhoso processo de conciliação e pacificação, buscou deslocar as tensões e desentendimentos do âmbito das empresas e da agitação, nas ruas, das associações operárias, para a via institucional da nascente Justiça do Trabalho. Essa inteligente estratégia, embora inicialmente vista com reserva e certa desconfiança por muitas parcelas do patronato e donos do capital, foi sendo absorvida pelos setores mais esclarecidos dos empresários e da elite econômica, convencidos de que as medidas eram mais vantajosas do que prejudiciais aos seus interesses de classe, inclusive porque impunha uma regulamentação e uma disciplina nas relações internas de trabalho.

A Constituição de 1934 previa em seu texto, ao mesmo tempo, o direito da pessoa promover sua subsistência e de sua família, mediante trabalho honesto (art. 113, n. 34), bem como procurava fornecer local de trabalho nas colônias agrícolas àqueles que se encontravam nas zonas pobres (art. 121), provendo, assim, imposição de labor aos que não possuíam ou não queriam um posto de trabalho (FONSECA, 2006).

De forma direta ou indireta, são evidentes as influências do sistema fascista italiano na legislação do trabalho brasileira a partir de 1930, com maior intensidade a partir da implantação do Estado Novo, chegando não apenas a refletir as tendências autoritárias e corporativistas, mas também a repetir, literalmente, trechos inteiros da *Carta del Lavoro*, os quais se encontram em vigor, em especial, no que diz respeito à ideologia dos homens da Revolução de 1930.

Assim sendo, é de plena evidência a tendência fascista encontrada na Justiça do Trabalho brasileira, circunstância que lhe retira a eiva do solidarismo por sobreposição do totalitarismo.

Com evidentes influências das Constituições Mexicana (1917) e Alemã (1919), a brasileira, de 1934, tem forte conotação de abertura dos direitos sociais, em especial de caráter trabalhista, observados no Título IV – Da ordem econômica e social, assim como se

personifica na primeira e única no Brasil a admitir o sistema de pluralidade sindical (STÜRMER, 2014).

Outro aspecto relevante na Constituição de 1934 é que, ao longo do texto de seu artigo 121, estabelece a busca de melhoria nas condições do trabalhador, dentre as quais, a proibição de diferenças salariais independente de idade, sexo, nacionalidade, estado civil; a fixação de jornada de oito horas diárias, com possibilidade de prorrogação, em casos de necessidade, conforme previsto em lei; a proibição de trabalho de menores de quatorze anos; a impossibilidade de trabalho noturno a menores de dezesseis; e a proibição de trabalho em locais insalubres a menores de dezoito e mulheres. (MARTINS, 2009).

Stürmer (2014) menciona outros direitos assegurados ao trabalhador no texto constitucional de 1934, sendo eles, a indenização por dispensa sem justa causa; assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante; direito a descanso antes e posteriormente ao parto, sem prejuízos de salários ou do emprego; e a instituição de Previdência com igual contribuição da União, do empregador e do empregado para casos de invalidez, maternidade, acidentes de trabalho e morte. Além desses, o Stürmer (2014) aponta outras garantias asseguradas pela Norma Constitucional mencionada, tais como, a regulamentação de todas as profissões, o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e a impossibilidade de qualquer distinção entre trabalho manual, intelectual ou técnico.

No período compreendido entre os anos de 1930 a 1933, o Brasil passou por um fértil período de produção jurídica pelo Poder Executivo no âmbito da proteção social, sendo suspensa com o advento da Constituição Federal de 1934 e tornando, em seguida, no estado de sítio ocorrido no Brasil em 1935, com maior ênfase no Estado Novo (BIAVASCHI, 2007).

A vigência da Carta Magna de 1934 teve curta duração. Somente três anos a separam da Constituição de 1937, influenciada pela *Carta del Lavoro* italiana, de caráter estatal-intervencionista, cuja origem advém do golpe promovido por Getúlio Vargas. A nova ordem evidencia patente retrocesso no âmbito dos direitos e garantias individuais.

Para Fonseca (2006), a Constituição de 1937 aborda no seu artigo 136 o caráter trabalhista, delimitando-o como um dever social do cidadão de contribuir com seu trabalho, para, em seguida, no artigo 137, reconhecer proteção igualitária ao trabalho intelectual, técnico e manual, encerrando com o direito de todo cidadão subsistir por meio de trabalho honesto, que se faz num bem a ser promovido e protegido pelo Estado.

Consequência do golpe promovido por Getúlio Vargas, a Nova Carta evidencia o viés intervencionista do Estado, promovendo direitos sociais trabalhistas nos aspectos individual e coletivo.

Destaca-se, ainda, que foi na Constituição de 1937 que se institui a Justiça do Trabalho, ainda atrelada ao Poder Executivo, entretanto, já com escopo de resolver questões divergentes entre trabalhadores e empregadores (STÜRMER, 2014).

Bomfim (2011) relata que a parcela mais esclarecida daqueles que eram os detentores dos meios de produção, dotados de visão reformista, concluiu que, para a manutenção do ritmo e o rendimento da produção empresarial, era preciso estabelecer uma forma de deveres e disciplina, com obrigações para ambas as partes, e a autoridade patronal somente seria discutida ou contestada perante um órgão institucionalmente autorizado, distante dos domínios patronais e limitada, no que se refere às concessões, à hierarquia e à soberania econômica do empregador. Este órgão seria o responsável pelo julgamento das reclamações e dissídios relacionados aos trabalhadores, analisados por agentes do Estado.

Portanto, a Justiça do Trabalho nasce da necessidade patronal de evitar a busca de solução dos litígios por grupos de trabalhadores reunidos, sob a forma de movimentos organizados, diretamente na fábrica, prejudicando a produção e por consequência afetando o lucro do empresário.

Conclui-se, com isso, a origem pacificadora da Justiça Laboral, com viés de se evitar a busca da justiça pela própria mão, mitigando, de um lado, o conflito direto, fracionando as querelas ao longo do tempo do processo, evitando, dessa forma, prejuízos financeiros aos interesses da classe empregadora.

A Justiça do Trabalho atua de forma a sublimar a inconformação, os protestos e as demandas do trabalhador assalariado, situações que, na sua ausência, seriam apresentadas diretamente ao empregador de forma individual ou coletiva, por meio de uma associação de classe, funcionando, assim, como um alívio à efervescência social (BOMFIM, 2011).

Em 1943, Getúlio Vargas, sob influência evidenciada, na Europa, da Encíclica *Rerum Novarum*, das teses do Primeiro Congresso de Direito Social, das recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), das Constituições ocidentais do século XX e dos boletins exarados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, que serviria, inicialmente, para a reunião da legislação trabalhista esparsa e as convenções e textos da Organização Internacional do Trabalho. Embora o intento tenha sido a mera reunião da legislação, a comissão encarregada desenvolveu na realidade um verdadeiro Código do Trabalho, tendo em conta as modificações e complementações adequadas para o texto final (BIAVASCHI, 2007).

Nesse contexto, a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), editada na forma do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não conteve o ideal de se promover um código da

legislação laboral, mas sim tão somente o intuito de reunir as várias normas existentes à época, voltadas a regular as situações jurídico-laborais. Daí, portanto, a denominação Consolidação.

Romita (2013) assegura que, tendo em vista a sua elaboração na vigência da Carta de 1937, de teor autoritário e corporativista, a CLT não poderia deixar de refletir a ideologia dominante à época, contendo essas mesmas características.

Tendo o corporativismo como base de sua estrutura, Romita (2013) assegura que, em obediência ao postulado básico do corporativismo, a CLT detém como características

[...] a absorção do indivíduo pelo Estado, a eliminação da consciência de classes, a subordinação dos corpos sociais intermediários à autoridade central, a incorporação da ordem econômica à esfera de intervenção do Estado, a supressão da autodefesa dos interesses profissionais (proibição da greve), o fracasso prático na implementação das convenções coletivas e trabalho e a presença arbitral do Estado no campo dos conflitos coletivos de trabalho [...].

Ainda acerca das relações de trabalho, no que tange ao seu aspecto individual no Brasil, segundo Romita (2013), tem como principal característica a regulação heterônoma da relação de emprego, tornando os parceiros estranhos um ao outro, sem que haja diálogo entre eles, tendo em conta que as condições de trabalho já se encontram impostas pela regra legal federal, tornando a negociação coletiva supérflua:

Na CLT, o conteúdo das relações individuais de trabalho acha-se praticamente estabelecido por antecipação, mercê de disposições imperativas de lei, pouco ou nada restando à manifestação da vontade dos particulares: além do montante salarial, não há o que debater, regatear, negociar, em nível contratual, por parte dos sujeitos do contrato de trabalho; mesmo quanto ao salário, se o estipulado for o mínimo, nem isso [...]. (ROMITA, 2013, p. 13-14).

No aspecto coletivo, a mesma tendência corporativista se faz evidente, o que, de acordo com Romita (2013), não poderia ser diferente, já que a organização corporativa da ordem econômica por ela consagrada vincula-se à organização sindical, refletindo nos institutos do enquadramento sindical prévio, da contribuição sindical obrigatória, do controle do sindicato, nos aspectos político, administrativo e financeiro, na sindicalização por categorias, na unicidade sindical e na estrutura confederativa.

Souto Maior (1995. p. 3) assegura:

[...], desde sua criação, em 1939, com a edição do Decreto-lei n. 1.237 - ainda sob o âmbito administrativo. Neste período, obedecendo-se aos anseios do Estado getulista, a Justiça do Trabalho foi organizada para conter e eliminar os conflitos trabalhistas e, como relata este autor, até conseguiu de forma “razoavelmente eficaz” o seu intento, com adoção de uma estratégia política de conceder às lideranças trabalhistas certos privilégios, em troca de um controle sobre a atuação sindical. O sindicato era totalmente dependente do Estado “nele nascendo, com ele crescendo, ao lado dele se desenvolvendo e nele se extinguindo” (Exposição de Motivos do Decreto n. 1.402/39). Havia, por assim dizer, uma forma de associação do Estado com o proletariado, embora sem que tivesse este uma consciência de classe.

A base essencialmente corporativista permitiu ao Brasil, no aspecto da Justiça do Trabalho, a formação de um poder judicante especializado, consolidando-se no status de justiça social. Tal situação se deu, em especial, por conta de sistemáticas interpretações favoráveis ao trabalhador, que superaram outros períodos políticos como o Estado Novo, entre os anos de 1945 a 1964, a República Populista, o Regime Militar, entre 1960 e 1970, e a transição democrática, cujo início se deu em 1985 (FARIA, 1995).

Galvão (1981) constata que, em decorrência de um golpe militar em 1946, cai por terra o Governo Vargas, sob as críticas de constitucionalistas influentes naquele momento histórico, no sentido de que a Constituição de 1937, vigente à época, só era aplicada na prática, nos pontos que ensejava facilidades ao governo para instalação de seu arbítrio. Dessa forma, logo após o golpe foi instituída a nova Constituição, no ano de 1946.

Pela vigência de um novo regime político, era de se esperar uma mudança severa na legislação, tendo em vista a insatisfação acerca do sistema derrubado. Todavia, não foi o que ocorreu com a regra trabalhista, que se manteve em vigência.

Nesse aspecto, Romita (2013) justifica que era de se esperar que o entulho autoritário-corporativista embutido na legislação social fosse totalmente descartado, assim como ocorreu na Alemanha e na Itália logo após o fim da Segunda Grande Guerra, momento em que foi decretada a revogação de toda a legislação nazifascista; porém, o que se viu no Brasil da época foi em contraste com a Nova Carta social-democrática, a compatibilidade entre seus institutos e outros que tratavam de regular as relações de trabalho, permanecendo, assim, vigentes as regras do tempo do Estado Novo.

Assim, além de se manter os direitos já assegurados anteriormente ao trabalhador, a nova Carta inovou nos direitos no que tange a determinação de participação nos lucros da empresa; passou a remunerar o repouso semanal, que já era garantido desde a regra anterior; determinou a estabilidade no emprego e indenização ao trabalhador em caso de dispensa; e

assegurou o direito a greve na forma regulada em lei e a unicidade sindical (STÜRMER, 2014).

A sistemática referida perdurou por cerca de vinte anos, tempo no qual a Constituição de 1946 se manteve vigente, momento em que um novo golpe militar, em 1964, viabilizou a instituição da Constituição de 1967, alterando a situação em detrimento do cidadão no esboço social.

A nova ordem ensejou retrocesso e os trabalhadores tornaram a suportar prejuízos no âmbito dos direitos sociais, por reflexo da política reacionária do golpe de Estado que lançou freios a luta por melhores condições de sobrevivência (LACERDA, 1995).

Souto Maior (1995) menciona a necessidade de destaque no regime militar, onde o Estado, no intuito reduzir privilégios dos sindicalistas, assume a exclusividade na solução de conflitos trabalhistas, especialmente os concernentes a estipulação salarial, retirada da competência da Justiça Laboral e encaminhada a um Conselho Nacional de Política Salarial, e instituindo a Lei nº 4.330, de 1º de julho de 1964, com parâmetros específicos para o julgamento das greves.

Para Souto Maior (1995), tendo então perdido o respaldo na Justiça do Trabalho, já que com os parâmetros determinados as únicas decisões exaradas eram no sentido de decidir reiteradamente a ilegalidade das greves, os sindicatos vieram a adquirir consciência de classe, inclusive política, o que se resume numa expansão da entidade e o consequente aumento da litigiosidade e no número de processos, colocando em xeque a Justiça do Trabalho.

No que se refere às inovações, a Constituição acrescenta o salário-família e põe fim à estabilidade do trabalhador, substituindo-a pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

No ano de 1969, foi editada a Emenda Constitucional nº 1, que, em que pese deter a denominação de Emenda, promoveu alteração em praticamente toda a estrutura legal constitucional, sendo assim, para muitos, uma nova Constituição.

Arruda (1998) destaca que a prioridade de ação da Emenda ou, como denominam, em virtude de seu teor, Constituição de 1969, era o desenvolvimento econômico, mantendo em segundo plano a justiça social, embora impossível se considerar uma sem a outra.

Não foram observadas alterações com relação ao que se encontrava vigente anteriormente, contando somente com algumas mudanças redacionais. Stürmer (2014) observa que a Emenda, então considerada nova Constituição, estabeleceu a previsão de aposentadoria especial do professor, com trinta anos para homens e vinte e cinco para mulheres de efetivo exercício do magistério com integralidade de salário.

Souto Maior (1995) constata o início de um novo período em 1980, com base na estagnação do crescimento econômico desde 1940, com a consequente falência econômica estatal, cuja provável responsabilidade recai sobre os mega investimentos de governos pretéritos. Com isso, evidencia-se a perda de hegemonia do Estado, passando a relativizá-la com os particulares que, para suportar o quadro de recessão vigente, reduzem despesas causando queda de salários e aumento do desemprego.

Pelo quadro exposto, a classe trabalhadora, dependente que é dos ganhos decorrentes de seu labor, passa a demonstrar sua insatisfação por meio da greve, que se torna um relevante instrumento de luta pela melhoria da condição social. A situação provoca uma nova reação sindical, que adota postura ainda mais política em relação aos fatos econômicos que ensejam interferência na vida dos trabalhadores e reflete outra panorâmica nos conflitos trabalhistas, tendo em conta que a crise gera conflitos heterogênicos que causam descompasso entre a estrutura da Justiça do Trabalho e as demandas que lhe são encaminhadas, deixando de lado seu papel de mera equilibradora do conflito capital-trabalho e promovendo interpretações sociológicas do direito, atuando agora como autêntica justiça social (SOUTO MAIOR, 1995).

O país tem a surpresa de uma crise econômica sem precedentes, decorrência da ruptura do fluxo de crédito Norte Americano que havia viabilizado, até então, o crescimento acelerado da economia nacional e provoca efeitos na tentativa de reorganização sindical. Pela primeira vez a economia do Brasil sofre as consequências de uma crise duradoura, pois, até então, somente tinha sido impactado por momentos de curtos de retração, tais com as consequências da crise de 1929, da modernização tecnológica têxtil dos anos 1950 e do fim do Plano de Metas (1959-1960) no começo da década de 1960 (DEDECCA, 2004).

A crise iniciada nos anos 1980 perdura até os dias atuais, incrementada pela globalização que promove a expansão mundial de mercado, ensejando mudanças na forma de gestão das empresas e acirrando a competição capitalista.

O advento da Constituição Cidadã de 1988 trouxe aos trabalhadores algumas vantagens, iniciando-se pela igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, prevista no artigo 7º. A Lei Maior promove ainda um aumento na proteção do trabalho, abrange as liberdades sindicais, em especial no que diz respeito ao direito de greve, de organização e a vedação a intervenção estatal abusiva, mantendo, entretanto, a unicidade sindical e o imposto obrigatório.

De acordo com Nascimento (2010), o intento advindo com a nova regra era o de se promover a autonomia privada coletiva para, sem prejuízo da função de tutela da lei, viabilizar uma maior participação das entidades sindicais. A partir daí, passa a priorizar a

autocomposição entre os interlocutores sociais para o desenvolvimento de enlances jurídicos sob os quais se regerão as relações de trabalho, permitindo a criação de um sistema modelado, aproximando-se da sociedade multiforme e cambiante.

A Constituição Cidadã de 1988 não se limitou a expressar situações acerca do Direito do Trabalho no artigo 7º, evidenciando em outros artigos a preocupação com tema.

Exemplos se verificam nos apontamentos constantes do artigo 3º, inciso III, suscitando a relevância das questões trabalhistas na busca da efetivação do Estado Democrático de Direito, especialmente como ferramental para a erradicação da pobreza e na redução das desigualdades sociais, regionais e na indicação da ordem social, como base no primado do trabalho que visa, como objetivos, o bem-estar social e a justiça social, conforme o artigo 193 da Constituição Federal.

Na década de 1990, após a escolha de um presidente da república por via de eleições diretas, condição suprimida do cidadão por longos anos, o Brasil não apresenta melhora e as características vistas no país são a estagnação, o desemprego em grande escala e a desigualdade social. Dentre as duas propostas políticas apresentadas, uma delas, de aderência aos propósitos da Constituição de 1988, e outra, refutando boa parte dos propósitos inscritos na Carta, foi vencedora a segunda linha que legitimou uma profunda mudança econômica e social nacional, sob o argumento de que havia no país uma posição privilegiada de trabalhadores das grandes empresas públicas, privadas e do Estado e penúria para os demais, decorrência do período de industrialização protegido entre as décadas de 1930 e 1980 (DEDECCA, 2004).

São relevantes, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, algumas Emendas Constitucionais, cujo teor afetou o Direito do Trabalho, sendo, em 1999, a Emenda Constitucional nº 24, que converte as juntas de conciliação e julgamento em varas do trabalho, encerrando a figura da representação classista; no ano de 2004, a Emenda Constitucional nº 45, com o aumento da competência da Justiça do Trabalho; e, no ano de 2013, a Emenda nº 72, que efetiva a extensão aos trabalhadores domésticos dos direitos garantidos aos trabalhadores celetistas.

Refere-se, ainda, ao fato de que, segundo Dedecca (2004, p. 104),

De fato, a posição vitoriosa reproduzia o discurso que vinha ganhando predominância tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento desde o final dos anos 70. Esse discurso associava a crise ao sistema de proteção econômica e social existente. Desregulamentação e flexibilização constituíam os fundamentos da proposta, consideradas como os instrumentos decisivos para resolver os problemas econômicos e sociais mais complexos.

Dessa forma, a flexibilização do direito do trabalho surge na condição de provável solução do quadro de desemprego que recaiu sobre o Brasil, consequente da globalização e da evolução tecnológica, que provocaram acirramento na disputa do mercado em choque com a política da regulação social consequente da Constituição de 1988.

Para Nascimento, Ferrari e Martins Filho (2011), o Direito do Trabalho atual vive um conflito entre suas concepções protecionista e reformista, sendo que, a primeira, é tida por hipergarantista, ensejando problemas para o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, enquanto a segunda sustenta a flexibilização como reação a rigidez das leis trabalhistas e a reavaliação no plano teórico, em suas funções e princípios.

4.4 Direito do Trabalho e constitucionalismo

No sentido da inserção do Direito do Trabalho nas Constituições, pode-se considerar a Constituição Mexicana de 1917 como sendo a primeira a constar em seu texto regras de Direito Laboral, em especial relativas à jornada de trabalho de oito horas e à proibição de trabalho de menores de doze anos, trabalho em menor jornada para menores de dezesseis e indenização por dispensa e seguro social (MARTINS, 2000).

Em seguida, a Constituição de Weimar, de 1919, apontou regras no tocante à participação de trabalhadores nas empresas, com autorização de coalizão entre eles, e um sistema de seguro social para os trabalhadores (DELGADO, 2010; MARTINS, 2000).

A Constituição de Weimar, de inspiração socialista, criou conselhos de trabalhadores nas empresas, proclamando a liberdade sindical e declarando a propriedade como geradora de obrigações (SOUTO MAIOR, 2012).

Ainda em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, fora criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de proteger as relações entre empregadores e empregados no âmbito internacional, pela via de convenções e recomendações (MARTINS, 2000).

A *Carta del Lavoro*, exarada no ano de 1927, na Itália, com substancial influência especialmente no sistema político brasileiro, detinha teor corporativista-fascista e seu escopo era o de manter a supremacia e a centralização do poder no Estado, organizando a economia em torno do Ente Público e promovendo a intervenção estatal nas relações entre pessoas no intento de organizar a sociedade. No aspecto laboral, o instrumento legal previa ainda a harmonia entre capital e trabalho (MARTINS, 2000).

Souto Maior (2002) aponta que até a Constituição Americana, considerada por muitos como avessa aos direitos sociais, em 1946 consagrou princípios enumerados na Constituição da Filadélfia de 1791, no que se refere à dignidade do ser humano, à liberdade de associação, à busca do pleno emprego, a adequadas condições de trabalho, de remuneração e seguridade social.

Nesse mesmo sentido, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem previu direitos protetivos aos trabalhadores como, por exemplo, limitação de jornada, férias remuneradas e periódicas, repouso, lazer e outros (MARTINS, 2000).

Para Souto Maior (2002), o constitucionalismo social, nome dado à inserção de várias regras relativas às relações de trabalho nas Constituições, justificou-se porque os preceitos de natureza social independem de mero cumprimento de obrigação na esfera individual. Trata-se da conjugação de diversos fatores socioeconômicos de um corpo social e, de forma especial, da aplicação do próprio Estado, que deixa o papel de mero ente coercitivo da ordem jurídica passando à função de estimulador financiador e promotor dos direitos assegurados na Constituição (SOUTO MAIOR, 2002).

Dessa feita, a inclusão de tais regras na Constituição obriga a sociedade e o Estado a promoverem a efetivação dessas garantias em prol do trabalhador. Com isso, o Estado deixa à margem a antiga figura de legitimador dos interesses da classe dominante, perfazendo-se desse momento em diante em autêntico Estado Social (SOUTO MAIOR, 2002).

Souto Maior (2002, p. 5) ainda afirma que:

A integração de normas trabalhistas às Constituições, a criação de um órgão internacional voltado às relações de trabalho (a OIT) e o reconhecimento mundial da importância de se minimizarem os efeitos perversos da exploração do capital sobre o trabalho humano, com propósitos também de evitar a proliferação da miséria, a instabilidade social e a ameaça à paz mundial fornecem o vasto campo para o desenvolvimento de uma teorização acerca da criação de um novo direito, um direito que teria como função tornar a preocupação com a justiça social mais que um compromisso moral, mas uma obrigação de particulares, com limitação dos interesses econômicos, e um dever do Estado.

No Brasil, na mesma direção dos países europeus, a questão laboral era tratada como caso de polícia. Cresciam os movimentos sindicais e as greves eram o método expressão do inconformismo dos trabalhadores com a situação. Cassar (2011, p. 175) suscita que:

Entre os anos de 1906 e 1932, especialmente a partir de 1920, as greves eram numerosas, movimentos sociais e sindicais no Rio de Janeiro e em São

Paulo, promovido por associações profissionais, entidades sindicais, ligas operárias, associações trabalhistas, união de profissionais, federações operárias, Federação da Associação de Classes, Comitê de Defesa Proletária, Centro Cosmopolita e outras agremiações, nos quais preponderavam anarquistas e socialistas imigrados da Europa, vindos boa parte da Itália. Registraram-se nesse período de agitação muitas e sucessivas greves, algumas de grande vulto, compreendendo entre outras categorias, trabalhadores de pedreiras, tecelões, portuários, marítimos, operários da construção civil e de marcenaria, gráficos, empregados de hotéis, padeiros. Essas entidades tinham como principais reivindicações a redução da jornada de trabalho, inconformados com a redução de dez a treze horas diárias de serviço, além de aumentos salariais e melhoria de condições degradantes do ambiente de trabalho.

A construção do Direito do Trabalho brasileiro se deu de forma paulatina e em consequência de movimentos sociais e da árdua luta de associações sindicais e operárias, em especial, corolário do viés feudal ainda incidente no trabalho rural predominante no país antes dos anos 30.

Assevera Cassar (2012) que o país vivia sob regime de economia agrária, ainda com resquícios do sistema feudal no campo, inexistindo leis dispendo sobre duração do trabalho, descanso, organização sindical, salário-mínimo, contrato de emprego, férias e outras modalidades de tutela do trabalho. A promoção do trabalho era no sentido legal de locação de serviços, adstrito, portanto, às regras do Código Civil vigente à época, alhures, assim, a qualquer sistema de proteção legal ao trabalhador.

Ainda, esclarece Cassar (2012, p. 178) que:

Com vitória da revolução de 1930, Getúlio Vargas, chefe desse movimento armado, habilmente, pôs em prática uma política, aparentemente paternalista, transformando a questão operária em questão social. Para tanto, objetivando reduzir os conflitos trabalhistas e sociais, editou leis, normas e atos de organização e proteção do trabalho, com os quais criou um ambiente de acomodação e satisfação da maioria do operariado, e, ao mesmo tempo, atraiu e tranquilizou boa parte dos empresários industriais e da burguesia. Mediante esse engenhoso processo de conciliação e pacificação, buscou deslocar as tensões e desentendimentos do âmbito das empresas e da agitação, nas ruas, das associações operárias, para a via institucional da nascente Justiça do Trabalho. Essa inteligente estratégia, embora inicialmente vista com reserva e certa desconfiança por muitas parcelas do patronato e donos do capital, foi sendo absorvida pelos setores mais esclarecidos dos empresários e da elite econômica, convencidos de que as medidas eram mais vantajosas do que prejudiciais aos seus interesses de classe, inclusive porque impunha uma regulamentação e uma disciplina nas relações internas de trabalho.

Do ponto de vista constitucional, o Brasil teve na Constituição de 1824 a abolição das corporações de ofício em consequência da previsão de liberdade do exercício de qualquer ofício e profissão. Já na Constituição de 1891, verifica-se a licitude de associação e reunião de forma livre, desde que preservada a ordem pública (MARTINS, 2000).

Efetiva previsão de regra de cunho trabalhista é verificada somente junto à Constituição de 1934, pois nela, sob influência do constitucionalismo social, foi autorizado o pluralismo sindical.

Pouco tempo depois, via Constituição de 1937, sob a política do Estado Novo, impôs-se ao movimento sindical restrições no sentido de enquadrar os sindicatos em categorias determinadas pelo Estado, assim como se proibiu a realização de greve, considerando-as como recursos antissociais. No entanto, a instituição da Constituição do ano de 1946 tornou a autorizar a prática grevista (BOMFIM, 2011; FINCO; GOLDSMIDT, 2011; MARTINS, 2000).

A aludida Constituição de 1946 se faz importante ao Direito do Trabalho por ter guindado a Justiça Laboral ao status de poder de cunho judiciário, deixando à margem a visão até então vigente que a considerava de natureza meramente administrativa (MARTINS, 2000). Na Constituição de 1967, foi instituído o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Em 1988, a então chamada Constituição Cidadã, além de incluir os direitos do trabalhador no capítulo “Dos Direitos Sociais”, título II, denominado, “Dos Direitos Fundamentais”, valorizou o direito coletivo, mantendo a unicidade sindical, à revelia da Convenção nº 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, e proibindo a intervenção do Poder Público no que tange a sua organização.

4.5 Direito do Trabalho, flexibilização e reforma trabalhista brasileira

O advento da globalização ensejou um considerável aumento na já acirrada concorrência no mercado. Somando-se a isso, os avanços da tecnologia, que possibilitaram a mecanização do trabalho, e a busca pelo menor custo da mão de obra promoveram a abertura do comércio exterior e a alternativa da contratação de mão de obra ainda mais barata em outros países, bem como a ânsia da classe empregadora no sentido de promover alterações na legislação, a fim de possibilitar maior capacidade de concorrência mercadológica. Consequentemente, viu-se crescer o quadro de desempregados no Brasil (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Por conseguinte, o Brasil passou a sofrer ataques no sentido de que as regras laborais deveriam seguir a tendência flexibilizatória, no escopo de possibilitar a maior capacidade concorrencial das empresas. Nesse sentido, Britto (2012, p. 61) aponta que

[...] a legislação trabalhista, especialmente a CLT, passou a ser atacada como ultrapassada, fascista e engessadora da competitividade das empresas e seus capitais. Não era difícil compreender o interesse dos globalizantes na forma em que se disciplinava o Direito ao Trabalho no Brasil.

O país tinha sua legislação trabalhista eivada de garantia constitucional, bem como uma Justiça especializada para dirimir conflitos dessa natureza. Tais situações necessitavam ser alteradas, em especial, o reconhecimento do Direito do Trabalho como princípio fundamental inerente à pessoa humana (BRITTO, 2012).

A crise então instaurada trouxe à tona a discussão acerca do fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas, que possui um viés duplo, qual seja, do ponto de vista patronal, a solução efetiva para garantia da empregabilidade do trabalhador, pois autoriza a adequação dos custos da empresa ao cenário de crise, promovendo a possibilidade de maior concorrência no mercado, a consequente recuperação da empresa e o aumento da empregabilidade (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002). Do ponto de vista da classe trabalhadora, a flexibilização não passa de uma forma de mitigar direitos históricos originados em lutas e movimentos memoráveis, visando ao aumento da margem de lucratividade da classe empregadora (MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Há quem assevere que a flexibilização e a desregulamentação originam-se da consciência econômica do Direito do Trabalho e são frutos da globalização e da informática, justificando, dessa forma, a dominação do ideário flexibilizador a partir da modernidade e do fatalismo. No entanto, com feições diversas denominadas robótica e imperialismo, tal situação já foi vista na história da humanidade, não sendo, portanto, nem modernos, nem fatais (SOUTO MAIOR, 2002). O mesmo autor salienta, no escopo de demonstrar que o intento reformador, na forma que se encontra, se faz equivocado, aponta que não foi o Direito do Trabalho que provocou a crise econômica, então, consequentemente não é a diminuição dos direitos dos trabalhadores que ensejará a recuperação da economia (SOUTO MAIOR, 2001).

O pensamento da classe empregada é sintetizado por Dallegrave Neto (2003, p. 21), ao afirmar que:

A flexibilização é um primeiro passo da trajetória que visa a desregulamentar o Direito do Trabalho. O fenômeno que já se inicia faz

parte do receituário neoliberal que propugna pela diminuição do custo operacional e pela destruição dos direitos sociais como forma de combate ao desemprego. Somente nesta perspectiva interdisciplinar é que se pode compreendê-lo.

A característica de crise vista nos países menos desenvolvidos, dentre eles o Brasil, cuja alegação de que o então denominado Custo Brasil enseja encarecimento da mão de obra e gravíssimo entrave ao desenvolvimento do país, tornou-se terreno fértil para a tendência flexibilizadora por meio da Reforma Trabalhista.

Ainda, no viés da crise enfrentada atualmente pelo Brasil, tramitou junto ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787/2016, a Reforma Trabalhista, reatuado no Senado Federal sob o nº 38/2017, cuja proposta fora aprovada nas duas Casas Legislativas e sancionada em 13 de julho de 2017, culminando na Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017). Além de alterar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, tal reforma contemplou a livre negociação entre empregadores e empregados, a terceirização irrestrita, a exclusão de alguns direitos históricos da classe trabalhadora (por exemplo, horas *in itinere*, intervalo intrajornada de uma hora, entre outros) e dos sindicatos (por exemplo, a não obrigatoriedade de pagamento pelos empregados da contribuição sindical), entre outras modificações (por exemplo, regulamentação do *home office*, possibilidade do trabalho de gestante em local insalubre, etc.).

Em defesa da Reforma Trabalhista, alguns entusiastas proclamavam que a regra laboral até então vigente se encontrava ultrapassada e não refletia os reclamos modernos. Asseguravam que a atualização da legislação trabalhista promoverá a redução do exército de desempregados, hoje suportado pelo país, tendo em vista que, sendo a legislação mais flexível, permitirá ao empregador adequar seus negócios aos vieses da crise e, por consequência, contratar mais empregados (AGÊNCIA CNI, 2017).

Conforme Scheifer, Mandalozzo e Campagnoli (2017), o cabimento da Reforma, do modo como foi procedida, é marcada pela diversidade de opiniões. Para alguns, a rigidez das normas trabalhistas pátrias é incompatível com os tempos modernos e impede a flexibilização das regras e a possibilidade da geração de novas vagas de trabalho. Para outros, não se pode associar dinamização da economia a regulamentação do trabalho, tampouco pode o Poder Público se curvar à competição mercadológica internacional (SCHEIFER; MANDALOZZO; CAMPAGNOLI, 2017).

Em outro sentido, a classe trabalhadora aduz que a flexibilização aventada pela Reforma ensinará a redução dos encargos para a dispensa de empregados e, com isso, a

rescisão de contratos de trabalho será a ferramenta essencial para a diminuição de custos das empresas (DIEESE, 2017).

5 A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Com o advento da globalização foram removidas as barreiras comerciais e o mundo adquiriu características de uma aldeia global de negócios e oportunidades, com a consequente aceleração da economia, avanços de cunho tecnológico e científico e a automação da produção.

A possibilidade de se reduzir encargos de produção por meio da busca de insumos e mão de obra a custos menores promoveu o acirramento da concorrência e a necessidade cada vez maior de se apresentar no mercado produtos com boa qualidade.

A nova prática oportunizou benefícios às empresas lotadas nos países capitalistas, ante a possibilidade de redução dos encargos de produção, por meio da chance de aquisição de matéria prima a preços menores e da possibilidade de busca de mão de obra barata em qualquer lugar do planeta. De outro lado, países menores sofreram severos impactos financeiros pela limitação de sua capacidade concorrencial.

Dessarte, a nova realidade formada pela globalização, pela evolução da tecnologia e pela necessidade de redução de encargos de produção reflete na esfera do Direito do Trabalho, ensejando discussões em face das garantias que essas normas promovem ao trabalhador.

A justificativa é no sentido de que, para que seja possível fazer frente à concorrência no mercado, faz-se necessária a flexibilização desses direitos, permitindo, assim, no final da cadeia produtiva, a redução dos custos das empresas, o aumento das vendas e não só a manutenção dos postos de trabalho já existentes, mas também a possibilidade de abertura de novas vagas, reduzindo a massa desempregada existente.

5.1 Flexibilização, flexissegurança e desregulamentação

Em que pese a utilização, por vezes, de forma sinônima e indiscriminada dos termos flexibilização, flexissegurança e desregulamentação, na prática, cada uma dessas terminologias detém significado e aplicações diversos, ensejando, embora verificadas semelhanças entre elas, efeitos singulares que tornam importante sua diferenciação, em especial ao se considerar os efeitos encetados por cada uma.

A curial diferenciação entre os fenômenos da flexibilização e da flexissegurança em face da desregulamentação está, em geral, no fato de que, enquanto de um lado a flexibilização e a flexissegurança promovem a manutenção da intervenção estatal nas questões envolvendo trabalhadores e empregadores, a desregulamentação, ao contrário alija a

participação do Estado, mantendo as relações laborais à livre negociação das partes envolvidas.

Nesse sentido, esclarecendo os institutos, Cassar (2010, p. 54) afirma que

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental à manutenção do Estado Social.

Souto Maior (2002, p. 2) preconiza, traçando um paralelo entre a flexibilização e a desregulamentação, que:

Sob um ponto de vista estritamente conceitual, flexibilização representa a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação. Por desregulamentação identifica-se a ideia de eliminação de normas do ordenamento jurídico estatal que não mais se justificariam no contexto social, incentivando-se a auto-regulação pelos particulares.

Evidente, assim, que a desregulamentação do Direito do Trabalho se inclina para a supressão total e irrestrita do regramento laboral. Esta vertente se configura pela total ausência de intervenção estatal com a consequente supressão da proteção social do trabalhador, evidenciando a autonomia privada nos âmbitos singular e coletivo do trabalho.

A flexibilização “[...] ameniza os efeitos rígidos da lei, permitindo exceções em casos especiais, na desregulamentação é retirada toda proteção normativa concedida pelo Estado ao trabalhador.” “A desregulamentação se caracteriza pela total ausência do Estado (da lei) disciplinando as condições mínimas de trabalho.” (CASSAR, 2010, p. 46).

Nesse contexto, Martins (2009) afirma o fato de que os fenômenos em estudos não se confundem. E prossegue:

Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado com relação ao trabalhador. (MARTINS, 2009, p. 26-27).

Assim a desregulamentação se conclui pelo fato de o Estado deixar de intervir nas relações de trabalho e passa às próprias partes a tarefa de regulamentar as condições de trabalho e os direitos e obrigações dela advindos, tornando plena a autonomia privada individual e coletiva (ROMAR, 2015).

Romar (2015) ainda traça um paralelo entre os fenômenos da desregulamentação e da flexibilização enfatizando que, no caso da segunda, ocorre a manutenção da intervenção estatal, porém de uma forma menos rígida, ou seja, ao Estado cabe fixar normas básicas de proteção, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador em condições dignas também garantidas pelas normas jurídicas autônomas, fruto da negociação coletiva.

Segundo Cassar (2010, p. 54), “A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado, a revogação de direitos impostos pela lei e a retirada total de proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade e a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva.”

Nessa mesma linha, a desregulamentação se faz na supressão da intervenção estatal nas relações trabalhistas, ensejando ao trabalhador a retirada da proteção que lhe é assegurada. Nesse espectro, Martins (2009, p. 14) aduz que:

Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador.

Evidente, portanto, que a desregulamentação possui caráter de maior prejuízo e gravidade ao empregado, eis que relega à livre negociação entre este e seu empregador, ensejando total liberdade negocial e deixando à margem as garantias fundamentais do trabalhador.

A flexissegurança, ou “flexissegurança”, como seu próprio nome sugere, propõe a conciliação da flexibilidade com a segurança, ou seja, tem como objetivo flexibilizar as questões atinentes ao emprego, compensando o empregado por meio de um polpudo seguro desemprego. A modalidade encontra-se numa terceira via entre o modelo americano de total desregulamentação e a segurança do emprego surgida nos moldes da constitucionalização dos direitos sociais (DALLEGRAVE, 2008).

O procedimento tem origens na Europa, tendo como seu berço a Dinamarca, e se pauta na facilitação de recolocação no mercado de trabalho, assegurando ao cidadão desempregado

prestações de seguro desemprego, pagas pelo Estado por meio de recolhimento de impostos em patamares considerados altos e na requalificação do trabalhador para fins de reinserção no mercado. Outros países a Holanda e a Suécia também adotaram a flexissegurança (DALLEGRAVE NETO, 2008).

Dallegrave Neto (2008, p. 2) afirma que

Inspirados nos exemplos da Dinamarca, Holanda e Suécia, basicamente a nova onda deseja, de um lado, flexibilizar ainda mais a mobilidade do emprego, facilitando as formas de contratação e a dispensa sem ônus e, de outro, compensar a classe trabalhadora (*trade-off*), de um robusto seguro-desemprego aliado a uma rigorosa política de recolocação de trabalho (*outplacement*).

De acordo com Nunes e Barroso (2008, p. 272), a flexissegurança

É um modelo no mercado de trabalho que se assenta em três pilares, quais sejam, facilidade nas formas de contratação e dispensa, compensação da classe trabalhadora desempregada através de políticas de governo (elevadas prestações de seguro-desemprego, apoios que asseguram o pagamento dos encargos com rendas, escolas, entre outros), bem como uma política de qualificação e recolocação no mercado de trabalho. Com isso, as normas para admissão e demissão dos trabalhadores seriam menos rígidas, já que eles teriam que passar por um programa de capacitação profissional antes de iniciar o trabalho.

Assim, busca-se a harmonia entre o Estado e as partes envolvidas nas relações de trabalho.

Para Cassar (2010, p. 55):

A flexissegurança repousa sobre uma relação triangular: mercado flexível pela desregulamentação das regras trabalhistas; sistemas de indenização generosos proporcionados por um Estado social; e política estatal de ativação do mercado de trabalho, isto é, o Estado oferece cursos de qualificação e métodos de motivação à procura de novo emprego.

O escopo da flexissegurança, portanto, está na convenção de regras flexíveis, que tornam fáceis as atividades de contratação e demissão dos trabalhadores em contrapartida da garantia de novas colocações e, em caso de desemprego, a segurança social provida pelo Estado consubstanciado num auxílio financeiro-social em patamares suficientes a manter seu padrão de vida.

A experiência dinamarquesa se faz, sem dúvidas, exitosa naquele país, promovendo-a à condição de exemplo a ser seguido por outros, em especial por se tratar de um país considerado pequeno no aspecto territorial, detentor de baixos índices de pobreza e elevado grau de educação (MARTINS, 2009).

Cassar (2010) arrazoa que, na busca de conciliar interesses antagônicos entre o Estado, trabalhadores e empresários, o modelo social da flexissegurança está avançando na Europa desde 1990, em decorrência da necessidade de redução dos custos da mão de obra e do peso do excesso de proteção legal ou coletiva aos trabalhadores, que prejudicou o crescimento econômico de alguns países, garantindo ao trabalhador, em troca, acolhimento social público, tanto no tocante à percepção de um seguro desemprego por longo tempo, como ao preparo e à profissionalização para nova colocação no mercado.

Acentua Dallegrave Neto (2008, p. 5), no que se refere à situação da Dinamarca, que

Nos quesitos: competitividade internacional; segurança e satisfação no emprego; nível de bem-estar econômico, a Dinamarca está em primeiro lugar no quadro de países que integram a União Européia. Ainda: na Dinamarca todos os trabalhadores recebem subsídios de desemprego até o trabalhador obter novo trabalho, sendo que o Estado gasta 5% do seu PIB com despesa pública com emprego. Ademais, na Dinamarca a política de *outplacement* proíbe o trabalhador de se negar a empregar-se, sendo a proteção mais propriamente do indivíduo do que dos postos de trabalho. Lá há uma efetiva política de cooperação entre empresários e trabalhadores para o interesse geral de todos.

Com tais considerações, evidente que a flexissegurança não encontraria campo fértil de desenvolvimento no Brasil, considerando-se a diametral diversidade de condições observadas aqui em comparação à Dinamarca e a outros países europeus, tais como Holanda e Suécia.

A aplicação do sistema no Brasil ensejaria uma elevação na já acentuada carga fiscal, sob o fundamento de promover o pagamento dos subsídios à classe desempregada, que, há que se observar, é enorme, além de que não se pode deixar à margem o baixo desenvolvimento social e o elevado nível de pobreza que assola a população.

Verifica-se que, em linha totalmente diversa da desregulamentação, tanto na flexibilização quanto na flexissegurança a incidência da intervenção estatal é verificada e o teor de proteção ao trabalhador ainda se faz presente.

Depreende-se, portanto, que o uso das definições como sinônimas é um equívoco, eis que se tratam de situações totalmente distintas, cuja aplicação enseja resultados totalmente diversos.

5.2 Origens e conceituação do fenômeno da flexibilização

A flexibilização nasce em consequência, principalmente, do fenômeno da globalização, que margeou as barreiras entre os países, transformando o mundo numa aldeia global, e ensejou severas mudanças no cenário trabalhista. Isso promove uma maior competitividade que certamente apresenta consequências que obrigam a adequação do mercado.

Denota-se o acirramento da disputa entre mercados internacionais em consequência da revolução tecnológica, da globalização da economia e da crise econômica enfrentada por alguns países, aumentando a competitividade, demandando inovações constantes e a revisão da legislação interna, obrigando à redução de custos da produção na busca de melhores preços e da qualidade do produto (CASSAR, 2010).

A autora indica que a união entre as telecomunicações e a informática permitiu a aceleração do acesso às informações e o aumento de negócios financeiros, quebrando barreiras internacionais para a facilitação da compra e venda de produtos, mesmo que oferecidos em outros países, favorecendo, assim, a integração de mercados (CASSAR, 2010).

Assim sendo, a crise financeira enfrentada pelos países faz nascer a ideia da flexibilização como forma de se criar condições mínimas ao enfrentamento da crise e de promover melhores condições competitivas para empresas constituídas em países cuja legislação trabalhista é considerada rígida e engessada, como, por exemplo, o Brasil.

Martins (2009, p. 35) relata que vários fatores influem como causas da flexibilização, tais como: “[...] o desenvolvimento econômico, a globalização, as crises econômicas, as mudanças tecnológicas, os encargos sociais, o aumento do desemprego, aspectos culturais, a economia informal e aspectos sociológicos.” O autor relata ainda que

A globalização determina a competição econômica internacional. Houve a expansão do comércio internacional. A partir da década de 1960, a tendência do sistema internacional foi a competição entre as empresas. Para onde são levados os capitais, são criados empregos. Os capitais fogem de economias excessivamente regulamentadas, do ponto de vista do custo do trabalho. O mundo tem sido extremamente competitivo, para efeito da colocação dos produtos das empresas, como a concorrência entre Japão, Europa e Estados Unidos, em que se pretende colocar um produto pelo preço mais baixo possível, mas com melhor qualidade desejada pelo consumidor. (MARTINS, 2009, p. 35).

Todavia, a crise não é a única questão que enseja a necessidade de mudanças das normas trabalhistas no âmbito de sua rigidez. As novas tecnologias, o desemprego, a falta de criação de novas vagas de emprego, a globalização e outros aspectos também contribuem para a tendência flexibilizadora. A crise é uma das causas da flexibilização do Direito do Trabalho (MARTINS, 2009). Por isso, assevera Cassar (2010, p. 45-46):

Os defensores da corrente neoliberalista, sob o argumento de que é o excesso de encargos trabalhistas que dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico, têm insistido na tese de que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as correspondentes leis, vulnerando a hierarquia das fontes formais de direito e revogando, pela vontade coletiva dos sindicatos, os direitos arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos.

Em que pese a constitucionalização do Direito do Trabalho e a alteração de seu conceito em decorrência de vários acontecimentos internacionais, dentre eles a queda do Muro Comunista e a expansão ilimitada do capital financeiro, surgiu uma nova ordem na qual a única opção de desenvolvimento era globalizar a economia, visando a um mundo sem fronteiras entre mercados e cidadãos e com a mínima intervenção estatal na economia, privatizações, cortes de gastos sociais e a extinção do aparelho estatal de proteção aos direitos dos trabalhadores (BRITTO, 2012).

Com o novo cenário de retrocesso, o Direito ao Trabalho perde a pecha de fator de dignidade humana, perfazendo-se em mera coisa atrelada ao custo de produção.

Nesse contexto, Britto (2012, p. 60) relata que:

Livre da ameaça socialista-comunista, aproveitando-se das confusas reações das organizações sindicais à perda do paradigma ideológico, o Mundo do Capital voltou a propor a retroação do Direito ao Trabalho aos seus tempos pré-históricos. A declarada vitória do Mundo Capital Globalizado fez retornar como válido o conceito do Direito ao Trabalho como “coisa”, um simples e secundário elemento inserido nos custos de produção. O Direito ao Trabalho, antes fator de dignidade da pessoa humana, agora passava a ser tratado como matéria-prima inserida na mesma lista de despesas dos demais elementos constitutivos do preço de produção. E nesta construção ideológica, o Direito do Trabalho construído, regulado e legislado na Era do Estado Social recebia o tratamento de arcaico e prejudicial ao desenvolvimento dos países.

Surge, então, a ideia da flexibilização como proposta de ferramenta a possibilitar maiores chances de concorrência mercadológica por meio de alterações no sistema de regulamentação do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho.

Com o ideal socialismo arruinado, a ameaça socialista deixa de existir e o sistema capitalista passa a se apresentar ao pensamento do *Welfare State*, que passa a ser considerado um desvio indevido no curso natural da história, pautado na questão de que o Estado Social foi criação do capitalismo sob o aspecto de política de sobrevivência, ante aos avanços dos ideários socialistas. Pode-se verificar como consequência o fato de que a posição da classe empresária, tradicionalmente em defesa em face dos avanços das garantias aos trabalhadores, muda de perspectiva e começa a adquirir feições de ataque direto às conquistas trabalhistas (SOUTO MAIOR, 2002).

Assim, a ideia central capitalista é pautada na reorganização institucional, visando ao aumento da produtividade, do lucro e afastando a intervenção estatal nas questões trabalhistas, de modo a permitir a livre negociação entre empregado e empregador, o que pode ensejar a precarização das condições de trabalho.

Dessarte, a flexibilização surge com uma dupla conotação, uma de caráter positivo e outra negativo. Por isso, Martins (2009) relata que, para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio. Está entre o céu e o inferno. Para alguns, é uma forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outros, uma forma de destruir tudo o que fora conquistado pelos trabalhadores em séculos de reivindicações, privilegiando os interesses do capital e fazendo com que o empregado pague a conta da crise econômica.

A figura do desemprego se torna o ponto de maior relevância para a implantação da flexibilização das normas trabalhistas, especialmente considerando que a dureza encontrada nas normas então vigentes prejudica a criação de novos postos de emprego, em detrimento de normas mais maleáveis que possibilitariam a adequação à realidade de crise então vigente.

Esse estigma segue sobrevoando a ideia da flexibilização, em especial no que tange ao fundamento de ser ela ferramenta contra o desemprego. Trata-se de um raciocínio impreciso, já que a experiência aponta que flexibilizar ou mesmo precarizar as relações de trabalho não enseja a redução do desemprego.

Nesse ponto, Dallegrave Neto (2008) assevera que o desemprego é combatido com o aquecimento da economia e o desenvolvimento de políticas de redução de encargos previdenciários sobre a folha de pagamento.

Acerca da definição conceitual da flexibilização, já se adianta não se tratar de tarefa das mais fáceis. Nesse ponto, Goldschmidt (2009, p. 128) esclarece que

A produção doutrinária acerca do tema não tem logrado - a grande maioria, pelo menos - enfocar o cerne do fenômeno fornecendo um conceito mais

preciso. Grosso modo, limita-se a realizar classificações e exemplificar os efeitos da flexibilização.

O autor aponta ainda o fato de que, ao analisar o significado do vocábulo flexibilidade nos dicionários ortográficos, observa-se a redução à qualidade de ser flexível, entretanto, aponta que o fato que maior releva atenção está no ponto de que o termo “servilismo” encerra a lista de sinônimos do termo. Para aquele jurista, isso não se dá ao acaso (GOLDSCHMIDT, 2009).

Ainda no que se refere às dificuldades no sentido de se conceituar a flexibilização, Pereira (2000) assevera que a flexibilização no Direito do Trabalho tem sido interpretada com variados significados, o que demonstra o quanto os especialistas do Direito Laboral encontram-se vacilantes no que se refere à formulação de uma definição precisa do fenômeno. A dificuldade está relacionada às diferentes peculiaridades do sistema legal de cada país, bem como aos aspectos jurídico, político, social, econômico e ao processo de desenvolvimento em face das inovações tecnológicas.

No âmbito internacional, Martins (2009) cita que a flexibilização é conceituada como a capacidade dos indivíduos, na economia e em particular no mercado de trabalho, de renunciar a seus costumes e de se adaptarem a novas circunstâncias. Aludido conceito origina-se na Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), com fundamento no *Informe Dahrendorf*. O autor menciona que esta definição não é suficiente para a análise dos efeitos da flexibilidade no Direito do Trabalho, por se encontrar desprovida de qualquer conteúdo jurídico, limitando-se a apontar alguns elementos que fazem parte do debate sobre a flexibilidade.

Martins (2009, p. 11) apresenta a possibilidade de se conceituar o fenômeno da flexibilização como sendo “[...] uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade e das legislações extremamente rígidas que não desenvolvem todos os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas ou outras.”

De acordo com Cassar (2010, p. 10), “[...] flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados.”

Assim,

Em termos gerais e no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica à finalidade real ou pretensa de aumentar o

investimento, o emprego ou a competitividade da empresa. (URIARTE, 2009, p. 217-252).

Na concepção de Nascimento (2003), a flexibilização é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situação que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos.

Para Robortella (1994, p. 97), a flexibilização do direito do trabalho se consubstancia no:

Instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas a realidade econômica, social e institucional, mediante a intensa participação dos trabalhadores e empresários, para eficácia da regulação.

O fenômeno da flexibilização tem conotações de virtude e vício, dependendo do ponto de vista. Para a classe capitalista, é a única proposta eficiente para a competitividade mercadológica, eis que, a excessiva gama de garantias laborais dispensadas ao trabalhador se consagra na maior fonte de desemprego atualmente encontrada, em consequência do engessamento produzido pelo atual protecionismo.

Tais garantias ensejam dificuldades na contratação e dispensa de trabalhadores, encarecendo as folhas de pagamento e não deixando alternativa senão deixar de contratar, aumentando, assim, a massa de trabalhadores à margem do mercado de trabalho.

Nesse mesmo sentido, a folha de pagamento em patamares elevados é responsável pelo encarecimento do produto e, certamente, a mínima competitividade.

Cassar (2010) aponta a possibilidade de classificação do fenômeno da flexibilização em espécies, dentre as quais, sugere a flexibilização de adaptação, ou seja, aquela que tem o viés de adequar situações por intermédio de autonomia coletiva. Afirmar ainda a existência de uma flexibilização que denomina de proteção, no sentido de que, tendo em conta ser a norma protetiva de cunho rígido, somente se faz possível a flexibilização no sentido de favorecer o trabalhador, tal como em situações em que a existência do local de trabalho esteja em risco.

Cassar (2010) aduz ainda a possibilidade da flexibilização por desregulamentação e aponta que nessa modalidade se nota a substituição da legislação rígida, revogando-se leis trabalhistas de âmbito protetivo por outras de teor menos vantajoso ao empregado, relegando eventuais lacunas à livre negociação das partes. Insta ainda que, caso a autorização de flexibilizar advenha de instrumentos com acordos e convenções coletivas de trabalho, esta

receberá a pecha de autônoma, enquanto, aquelas originárias da imposição estatal, tais como via leis e decretos, serão denominadas heterônomas.

Martins (2009, p. 32) esclarece que

Quanto à fonte de direito, a flexibilização pode ser heterônoma e autônoma. A flexibilização heterônoma vem de fora da vontade das partes, como, por exemplo, do Estado, modificando um direito ou estabelecendo uma regra pior do que a anterior. É estabelecida por lei, como do trabalho temporário (Lei nº. 6.019/74), vigilância (Lei nº. 7.102/83). A flexibilização autônoma é feita pela vontade das partes, como no contrato de trabalho, na negociação coletiva.

No direito individual do trabalho, a flexibilização seria feita pelo contrato de trabalho, pelo regulamento de empresa, mediante adaptação das regras de trabalho às condições econômicas e necessidades da empresa.

No direito coletivo do trabalho, a flexibilização seria realizada por intermédio da convenção ou acordo coletivo, da greve e da cogestão.

É possível, ainda, a flexibilização nas modalidades condicionada ou incondicionada, consistindo a primeira na renúncia ou na perda suportada pelo trabalhador, devendo ser compensada, pela empresa ou pelo próprio Estado e, caso isso não venha a ocorrer, cabe ao trabalhador buscar a restituição de seu direito. A segunda, denominada incondicionada, é o modelo utilizado no Brasil, decorrente da revogação, modificação e supressão de direitos sem qualquer garantia ao trabalhador; assim, os direitos do trabalhador são alvo de supressão ou abdicação sem qualquer tipo de compensação (CASSAR, 2010).

Há, também, a modalidade de flexibilização interna, ou seja, as cláusulas do contrato de trabalho podem ser alteradas na vigência do instrumento, mesmo que cause prejuízos ao trabalhador, enquanto a externa enseja a flexibilização de regras no momento da contratação do trabalhador, por meio do aumento das formas pelas quais se pode demiti-lo.

Por fim, Cassar (2010) aponta a existência das modalidades de flexibilização jurídica, sendo aquela que se faz em espécie de apoio à flexibilização real, aplicando-se a mão de obra flexível das fábricas composta por temporários e terceirizados, mantendo-se poucos trabalhadores altamente especializados cujas funções são de coordenação de turmas de trabalho. A flexibilização real decorre da automação da produção, ensejando a substituição do modelo fordista para o modelo *just in time*, de produção dinâmica e sem utilização de estoques, promovendo o uso de mão de obra flexível à conta da demanda incerta.

5.3 Flexibilização da legislação trabalhista brasileira

O Brasil não conseguiu se manter à margem da tendência mundial da globalização e da política neoliberal, as quais ensejaram a conotação acerca da essencialidade da incidência da flexibilização sobre a rigidez das regras laborais. Consequência disso é a implementação de medidas flexibilizadoras ao longo dos tempos. Tais medidas sempre se deram sob espreite da criação e manutenção das vagas de trabalho e da inclusão social do trabalhador empregado.

A adesão do Brasil e demais países da América Latina ao neoliberalismo se deu no ano de 1989, quando, por conta de severas dívidas, foram buscar empréstimos junto ao FMI e BIRD em reunião denominada Consenso de Washington. Neste ato, a liberação das verbas foi condicionada ao cumprimento de uma receita neoliberal passada pelos credores, incluindo-se, privatizações, queda de barreiras alfandegárias, livre circulação de bens, serviços e de trabalhadores, a facilitação ao capital especulativo internacional e a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, iniciando-se pela flexibilização do Direito do Trabalho (DALLEGRAVE, 2008).

Ressalte-se, entretanto, que a flexibilização, embora de forma discreta, se faz presente nas regras atinentes às relações de trabalho no Brasil à longa data. Pode-se considerar como uma delas a Lei nº 4.923/65, que promovia a redução geral e transitória dos salários pagos aos empregados, via acordo sindical, no percentual de vinte e cinco por cento em casos de crises nas empresas, motivadas por questões originadas em casos fortuitos ou força maior e, ainda, em razão da conjuntura econômica (DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Outro exemplo é a Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5.107/1966, que mitigou a garantia da estabilidade do trabalhador, autorizando a dispensa dos empregados por liberalidade do empregador. Há ainda, no sentido da flexibilização as leis correlatas, a terceirização, dando maior ênfase a Lei nº 6.019/1974, denominada Lei do Trabalho Temporário, originada por conta do elevado número de trabalhadores que trabalhavam em tais circunstâncias no Estado de São Paulo. Não se pode perder de vista o aspecto de que a previsão constitucional inserida no art. 7º promove os direitos trabalhistas ao mesmo patamar dos direitos individuais do homem, bem como a inclusão destes no título das Garantias Fundamentais Constitucionais dos cidadãos trabalhadores (DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS, 2009; URIARTE, 2002).

Na Constituição Cidadã de 1988 é possível constatar situações permissivas da flexibilização, tais como as que preveem a hipótese de redução de salários, a compensação e a

redução da jornada de trabalho e a possibilidade de prorrogação da jornada máxima de seis horas relativas ao turno ininterruptos de revezamento (previsões constantes dos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º).

Frise-se, ainda, a Medida Provisória nº 1.952-20/2000 (BRASIL, 2000), que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 58-A, passando a contemplar o trabalho em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse vinte e cinco horas semanais com salário proporcional ao do trabalhador em tempo integral (BRASIL, 1943), sob a justificativa de que o tempo reduzido do empregado no ambiente de trabalho possibilitaria um maior número de contratações e a consequente redução do número de desempregados.

E, por fim, a alteração encetada no parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), por via da Medida Provisória 2.164-41/2001 (BRASIL, 2011), que flexibilizou a questão do pagamento de horas extras aos empregados, possibilitando que as horas excedentes não necessitariam ser pagas, desde que possibilitada a compensação no prazo de um ano.

A afirmativa de que as regras de cunho trabalhista vigentes restam obsoletas e limitadoras vem sendo aceita pela classe trabalhadora do Brasil, que assiste, sem objeções, às alterações legais tensionadas à supressão de direitos preteritamente assegurados.

Esse fato é mencionado por Cassar (2010) ao suscitar que a sociedade brasileira tem se conformado com as alterações legislativas e consequentes revogações de direitos dos trabalhadores, sob o argumento de que a legislação é inadequada ao momento atual, entretanto, o que de fato ocorre é a falta de perspectiva em relação às oportunidades de trabalho e de investimento do Estado em políticas públicas sociais de preparo e acolhimento dos desempregados.

A atual crise econômico-política que assola o Brasil estimulou a instituição, pelo Governo Federal, do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), instituído pela Lei Ordinária nº 13.189/2015 (BRASIL, 2015b), fruto da conversão em Lei da Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015c), regulamentada pelo Decreto nº 8.479/2015 (BRASIL, 2015a). Visa o referido programa estancar o aumento do desemprego e promover a sua manutenção por meio de medidas que pretendem auxiliar as empresas a atravessar o momento de crise, autorizando a redução do salário até o limite de trinta por cento, com o consequente comprometimento do Estado a repor a metade da perda com fundos oriundos da Fundação de Amparo ao Trabalhador, limitado a sessenta e cinco por cento do valor máximo do seguro desemprego.

Em que pese o fato da aludida regra ter seu prazo de vigência pré-fixado, ou seja, até 31 de dezembro de 2017, seu objetivo revela clara medida de flexibilização, permitindo a adesão da empresa ao Programa por um período de seis meses, desde que cumprido o sistema de cotas para deficientes.

6 A FLEXIBILIZAÇÃO NO BRASIL ATUAL E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

O atual momento do Direito do Trabalho no Brasil é de plena efervescência tendo em vista a atual fase de crise que assola a sociedade, promovendo assim descontentamento entre os atores da relação de trabalho, pois, enseja uma massa de trabalhadores desempregados de um lado e de outro, limitações na capacidade de concorrência das empresas junto ao mundo globalizado.

A mitigação de direitos dos trabalhadores vem a tona como forma de aumentar a possibilidade de manutenção no mercado pelas empresas sob a promessa de aumento das vagas de trabalho e redução de encargos que promoveriam a possibilidade de concorrência em iguais condições a outras empresas e o consequente aumento das vagas de emprego.

Ocorre, todavia, que o artigo 7º da Carta Magna promove a inclusão de direitos trabalhistas no regime jurídico-constitucional pátrio, atrelando-se assim, o Direito do Trabalho a dignidade da pessoa humana.

Dito isso, o capítulo que se inicia visa conceituar direitos humanos e direitos fundamentais, e esclarecer o fenômeno da fundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas, bem com sua efetividade prática desses direitos.

Ato contínuo o estudo pretende analisar a reforma trabalhista ocorrida no Brasil por meio da perspectiva da flexibilização, flexissegurança e desregulamentação dos direitos do trabalhador e encerra apresentando expectativas, tendo em conta a recente entrada em vigor da norma, de impactos jurídicos e sociais da reforma sobre as garantias e nos direitos fundamentais do trabalhador.

6.1 A fundamentalidade dos direitos do trabalhador

As dificuldades de se conceituar os direitos fundamentais são evidentes e se prendem ao problema de se demonstrar seus elementos e propriedades, entretanto é de reconhecimento universal o fato de que esses direitos fundamentais atrelam-se a proteção da dignidade da pessoa humana, configurando-se como seu pressuposto.

Em que pese tal dificuldade, a vinculação dos direitos fundamentais à plenitude da dignidade humana é fator unânime entre as conceituações do fenômeno.

Fonseca (2006) insta os riscos que as interpretações imprecisas podem acarretar e aponta o equívoco de se utilizar os termos direitos do homem, também denominados direitos

humanos e direitos fundamentais como sinônimas, assim pondera a importância de se utilizar corretamente as terminologias referidas.

Nesse sentido Sarlet (2017, p. 381a), afirma que:

Não é, portanto, por acaso que a doutrina tem alertado para a heterogeneidade, ambiguidade e ausência de um consenso na esfera conceitual e terminológica, inclusive no que diz com o significado e conteúdo de cada termo utilizado, o que apenas reforça a necessidade de se adotar uma terminologia (e de um correspondente conceito) única e, além disso, constitucionalmente adequada, no caso, a de direitos (e garantias) fundamentais.

No que diz respeito aos direitos fundamentais, a situação pode partir de dois enfoques distintos, sendo eles, um geral e universalista que deixa a margem uma determinada ordem jurídica, e outro, concreto no qual a norma se atém a um determinado texto constitucional (FONSECA, 2006).

Para Ferrajoli (2002), os direitos fundamentais são todos os direitos subjetivos que correspondem de forma universal a todos os seres humanos dotados do status de pessoa, de cidadão ou de pessoas com capacidade de trabalho.

O fato de que embora para alguns doutrinadores as noções sejam equivalentes, considerando irrelevantes as diferenças entre as identidades dos termos direitos humanos e direitos fundamentais, na prática, tais diferenças são evidentes e reconhecidas majoritariamente pela doutrina, inclusive no âmbito jurisprudencial (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017). Os autores mencionam que na evolução histórica da Constituição Federal brasileira se pode verificar a primeira utilização da terminologia, direitos e garantias fundamentais para abranger diversas espécies de direito, considerando os direitos fundamentais como gênero do qual os demais são espécies, reconhecendo assim, a tendência dominante do direito comparado (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

O estudo de Zollinger (2006) afirma que a doutrina distingue conceitualmente as terminologias, direitos humanos e direitos fundamentais quanto ao seu âmbito de positivação de direitos, sendo que o primeiro se reserva aos direitos positivados nas declarações e tratados internacionais, enquanto, os denominados fundamentais são os positivados no ordenamento jurídico interno, especialmente na Constituição de um Estado.

No que se refere à análise da fundamentalidade de uma regra, Alexy (2008) menciona que o questionamento pode ser feito de duas formas, quais sejam, de âmbito abstrato ou concreto, assim, a norma pode ser questionada acerca de sua fundamentalidade do ponto de vista abstrato, ou seja, assumindo um caráter geral e universalista, se ela pode ser assim

entendida independente de pertencer a certa ordem jurídica ou Constituição. De outra forma, a norma pode ser avaliada a partir do questionamento se encontradas inseridas na Constituição ou em determinada ordem jurídica.

Os direitos fundamentais terão sempre seu núcleo preenchido pela figura do ser humano, ainda que representado por entes coletivos dentre eles grupos, povos, nações ou Estados, assim, por tal hipótese não há dúvidas de que eles sempre serão também direitos humanos, sendo despidendo, portanto, tal distinção, em especial no aspecto constitucional positivo (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Assim seriam considerados direitos humanos aqueles constantes longe das regras constitucionais, caracterizando-se como espécie de fundamentalidade material, reconhecendo, por consequência que outras normas desprovidas de previsão constitucional possam trazer em seu bojo carácter de direito fundamental.

A Constituição Federal brasileira de 1988 preconiza tal assertiva no parágrafo segundo do seu artigo 5º, ao determinar que outros direitos decorrentes de regimes e princípios adotados pelo país ou de tratados internacionais os quais o Brasil seja parte.

Ao se adotar essa conceituação, não se pode concluir pelo desapego dos direitos fundamentais aos valores da dignidade, fraternidade, igualdade e liberdade, tampouco se negar abertura a outros direitos que embora não positivados são considerados direitos no seu sentido material, apesar de não formalmente constitucionais (ZOLLINGER, 2006).

No que se refere às expressões direitos humanos (ou direitos humanos fundamentais), podem ser compreendidos como direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal; já os direitos fundamentais (dentre os quais se destacam os direitos humanos) são reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional. Tais noções não se excluem ou são eivadas de incompatibilidade. Ao contrário, embora reportadas em esferas distintas de positivação, elas se encontram em dimensões cada vez mais relacionadas entre si (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Evidente assim que os direitos, humanos e fundamentais tratam de garantir ao ser humano um mínimo de liberdade e autonomia individual.

A história dos direitos fundamentais encontra-se intimamente ligada ao surgimento do Estado Constitucional em especial pelos vieses de reconhecimento e proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem. Por tais razões é possível apontar que a história dos direitos fundamentais é a história da limitação de poderes (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Com a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 26 de agosto de 1978, surgiram os direitos civis e políticos vinculados ao ideário do Estado de Direito e ao constitucionalismo. Estes são considerados direitos fundamentais de primeira dimensão.

De acordo com Lynn Hunt (2009), a Declaração Universal além reafirmar os direitos individuais do século XVIII, tais como igualdade perante a lei, a liberdade de expressão e de religião, a proteção da propriedade privada, o direito de participar do governo e a proibição da prática de tortura, dentre outros, trouxe ainda com maior teor de controvérsia o direito à segurança social, o direito de trabalhar com remuneração igual para trabalhos iguais, com base num salário de subsistência.

Nesse período é possível verificar que o Estado situa-se em posição de não intervencionista a bem da possibilidade de se alcançar o direito de liberdade do cidadão.

Entretanto, a preocupação com o reconhecimento de direitos a bem dos cidadãos já é notada quando do surgimento do Cristianismo, onde, o homem se caracteriza como a imagem e semelhança de Deus.

Antes do Cristianismo, alguns documentos são de relevância na régua histórica dos direitos fundamentais, como a *Magna Charta Libertatum* inglesa de 1215, em seguida, já no século XVIII, o racionalismo advindo da novidade do direito natural refletiu diretamente na França e América do Norte e as Declarações Americanas iniciadas pelo Estado da Virgínia que publicou a Declaração de Direitos do Bom Povo da Virgínia (1776), sendo utilizada como base para as demais.

Sarlet (2017a) ressalta que a *Magna Charta Libertatum*, espécie de pacto realizado entre o Rei João Sem Terra, bispos e barões ingleses da época, em que pese sua essência de se garantir aos nobres privilégios feudais, deixando assim à margem de tais direitos a população em geral, se faz de relevante importância já que é referência para alguns direitos civis clássicos, citando com exemplo o Habeas Corpus, o devido processo legal e a garantia da propriedade, entretanto, os direitos ali encetados, não são essencialmente fundamentais já que outorgados por autoridade real e em contexto social e econômico de desigualdades. Tem na realidade, portanto, cunho estamental privilegiando certas castas e alijando a massiva maioria dos cidadãos do gozo de direitos.

Faz-se relevante citar que a preocupação com o social e com o princípio da igualdade não se limita a Declaração de 1789, que pode ser visto também na Constituição Jacobina de 1793, cuja inspiração advém de Rousseau e são reconhecidos direitos ao trabalho, a instrução e à assistência aos desamparados (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Fonseca (2006) refere ao surgimento, no século XX, de Constituições, citando a Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919, a Declaração Soviética do Povo Trabalhador e Explorado, seguida pela Constituição Soviética de 1919 e a Carta do Trabalho do Estado Fascista de 1927, todas elas eivadas de forte preocupação social em conjunto com direitos civis e políticos, originadas na tendência da época de aumento da produção e da exploração daqueles que tinham como única fonte de subsistência a sua própria mão de obra.

Nesse momento o homem passa a clamar por proteção à sua dignidade e satisfação de suas basilares necessidades, essa perspectiva de direitos é então intitulada de direitos de segunda dimensão, que apresenta característico diverso da dimensão anterior em que o Estado se mantinha em situação não intervencionista, nesta, ao contrário, propõe-se em condição ativa no escopo de promover o chamado “bem estar social” ao cidadão.

Sarlet (2007a) insta que nessa geração de direitos origina-se a esfera de liberdades sociais, que no ambiente laboral promove garantias acerca do direito às férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, procedimentos em prol de trabalhadoras gestantes, previsão de salário mínimo e tratamento igualitário dispensado a trabalhadores rurais e urbanos.

O advento da terceira dimensão de direitos inicia-se logo após a Segunda Grande Guerra, consequência do ideário nazista e a constatação da impossibilidade de ocorrência de paz sem a evidência de justiça social. Assim surgem várias organizações internacionais com intuito de promoção da cooperação entre Nações e, em 1948 surge a Assembleia Geral das Nações Unidas e se proclama a Declaração Universal dos Direitos do Homem, intensificando a proteção dos Direitos Humanos em âmbito internacional (FONSECA, 2006).

Nessa dimensão de direitos nota-se a inclinação à proteção de direitos de titularidade difusa, sendo o aspecto coletivo o principal alvo de proteção.

No que se refere às mencionadas dimensões dos direitos fundamentais, alguns doutrinadores a denominam “gerações”, entretanto, são inúmeras as críticas tendo em conta que, se assim denominados, não se evidencia o processo evolutivo dos direitos fundamentais pautado num viés de cumulação de direitos.

Nesse sentido, Sarlet (2017a) menciona fundadas críticas acerca da denominação gerações, eis que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem caráter de cumulatividade e complementaridade e não de alternância, com isso o uso da terminologia gerações, pode ensejar falsa impressão de substituição gradativa de uma geração por outra. Assim, a terminologia dimensão se torna mais adequada.

A terminologia gerações, portanto, demonstra falsa ideia de substituição de uma gama de direitos por outra, o que não ocorre de fato, já que o que se nota é a complementação de direitos fundamentais por outros no decorrer do tempo, tendo assim, caráter evolutivo e acumulativo. Os direitos fundamentais vão se complementando de tempos em tempos se adequando conforme as características que são peculiares do momento histórico.

Entendimento diverso vem de Trindade (2003) que critica a denominação “gerações” suscitando ser ela inconvincente no sentido histórico e desapegada de fundamentação jurídica. Para ele se denotam distorções nos direitos de partes do mundo diferentes e que a proteção internacional dos direitos humanos pugna por uma visão de indivisibilidade e interrelação entre todos os direitos humanos.

Acerca do número de dimensões de direitos fundamentais, é unânime entre os doutrinadores a existência de três delas, entretanto, há quem já se refira a uma quarta e quinta dimensões.

Em que pese o longo tempo de vigência da Constituição Federal brasileira, ela ainda é alvo de severas críticas nos âmbitos formal e material, tendo em conta a sua robustez, tanto no aspecto quantitativo, por seu vasto rol de direitos fundamentais individuais e sociais verificados de forma implícita ou explícita, como pelo âmbito qualitativo relativo ao aspecto do regime jurídico relacionados a esses direitos. Atualmente o que se verifica é uma intensificação dos ataques aos direitos sociais em grande medida ainda associada ao pensamento neoliberal, pautada no longo período de crise econômica que o país atravessa (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2017).

Os autores asseveram ainda que se no passado, a forma de ataque aos direitos fundamentais pautava-se na afirmação constitucional das garantias sociais, hoje a estratégia utiliza-se do cenário jus-político, versando sobre o reconhecimento da fundamentalidade e seus efeitos jurídicos.

Quando observada pelo enfoque trabalhista dos direitos sociais a questão atinente a objeção é mais intensa ante o fato do viés de caráter privado que permeia a as relações trabalhistas, pois, os custos sociais para tutela do valor trabalho, advém em grande medida do custeio direto do empregador, o que intensifica a resistência a fundamentalidade do trabalho e seus efeitos jurídicos (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2017).

A Constituição Federal de 1988 é clara ao inserir em seu núcleo de garantais fundamentais sociais o Direito do Trabalho.

Para Delgado (2015), essa inclusão em seu núcleo essencial ocorre por conta da associação da matriz de Estado Democrático de Direito em que seu texto se fundamentou e,

ante o fato de que o direito do trabalho se coloca na condição de assegurador de direitos fundamentais do ser humano em seus âmbitos individual e comunitário, bem como da função social da propriedade e da valorização da importância do emprego na ordem social e da justiça social.

Sarlet (2001) afirma que os direitos sociais, incluindo-se os trabalhistas, parte do princípio de se considerar todo o ser humano na sua situação concreta na ordem comunitária, com o objetivo primordial de se criar e garantir um viés de igualdade e liberdade por meio de certas prestações materiais e normativas ou pela proteção de um equilíbrio de forças no âmbito trabalhista.

Dessa forma a Constituição Federal do Brasil aborda logo em seu Preâmbulo clara referência à garantia dos direitos individuais e sociais, da igualdade e de justiça que constituem objetivo permanente do Estado.

Por conseguinte, no Título I, intitulado Dos Princípios Fundamentais, a Carta evidencia os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos da República Federativa do Brasil no contexto de Estado Democrático de Direito.

Segundo, o Título II, no artigo 6º, assegura o Direito do Trabalho como direito social e em seguida, no artigo 7º este Direito do Trabalho compõe sua íntegra com o apontamento analítico dos direitos fundamentais trabalhistas certificados aos trabalhadores urbanos e rurais.

Mais adiante, o ramo juslaboral aparece como um dos fundamentos da ordem econômica nacional no capítulo intitulado, Da Ordem Econômica e Financeira (Capítulo VII).

Ante o evidente viés social do Direito do Trabalho, este novamente é observado no Título III – Da Ordem Social e se afigura na condição de base da ordem social, voltado a justiça e ao bem-estar social.

O trabalho em si, pode ser analisado como fonte geradora de riqueza tanto para quem o desenvolve quanto para a sociedade, como fator altruístico, ou mesmo de engrandecimento e satisfação pessoal ou ainda, fator de dignificação do ser humano. Dessa forma, sua valorização pode ter variadas vertentes, dentre elas, os vieses econômico - produtivo, psicossocial o filosófico ou da dignidade do ser humano trabalhador (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2017).

Delgado (2015) aponta que o fator dignidade não está limitado ao âmbito meramente particular. Para ele, a dignidade vai além dos valores a ela atrelados, transpassando-se para a esfera da afirmação social do ser humano, será incompleta caso encontre-se destituída de instrumentos que resultem em mínima afirmação social. Preceitua o autor que enquanto necessariamente integrante de uma comunidade, terá ele assegurado pelo princípio da

dimensão social da dignidade além da intangibilidade de valores sociais básicos, um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante.

Acerca da definição conceitual de dignidade de pessoa humana, Sarlet (2017b) assevera que hodiernamente ela não se limita a uma dimensão estritamente particular atada a valores correlatos a personalidade que se projetam no aspecto social. Diversamente disso é também a afirmação social do ser humano, sendo ela, incompleta caso se encontre alijada de instrumentos de mínima afirmação social. O princípio assegura que o fato de encontrar-se inserido numa comunidade, o ser humano tem assegurado a intangibilidade de valores individuais básicos e um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. Consta-se, portanto, que a dignidade é característica inata do ser humano que enseja a ele reflexos de dignidade no meio social.

Pode-se definir um ciclo no sentido de que, embora as dimensões dos direitos fundamentais não sejam exclusivamente garantidores da dignidade da pessoa humana, todos os direitos que venham a concretizá-la serão em essência fundamentais.

Possível, portanto, afirmar que o Direito do Trabalho assegura as condições mínimas na realização do trabalho e ainda, por consequência, promove garantias nos aspectos individuais e sociais do trabalhador assegurando a ele um mínimo civilizatório.

O Direito do Trabalho possibilita condições para que o cidadão trabalhador e seus dependentes criem chances de se incluir socialmente que vão além daquelas asseguradas pelo Estado. Fica evidente que o trabalho é capaz de dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, Silva Junior e Freitas Filho (2007) asseveram que não se concebe tratar da dignidade apenas no campo abstrato, fica evidenciada a importância do trabalho para sua transposição ao mundo fático por meio de concessões como de remunerações justas, de meio ambiente saudável e equilibrado, do repúdio ao trabalho infantil, jornadas de trabalhos e descansos condizentes com os limites fisiológicos humanos e do trabalho digno, assim, o Direito do Trabalho se faz fundamental como ferramenta à concretização da dignidade da pessoa humana.

Acerca do caráter de fundamentalidade se faz relevante salientar que, os direitos por ela evitados, tornam-se diferenciados com relação aos demais direitos, pois assumem posição hierárquica superior às outras normas já que se submetem aos limites formais e materiais de revisão e emenda constitucional, enseja-lhes imediata aplicabilidade, vinculando todos os poderes públicos, nos termos do art. 5º, parágrafo primeiro, da Constituição Federal (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2007).

Para Fonseca (2006), a análise da fundamentalidade de um direito na Constituição Federal deve considerar o critério formal previsto no seu próprio catálogo de direitos fundamentais, que menciona tratar-se de uma referência aos Títulos, Seções e Capítulos das Constituições, destinados à positivação dos direitos fundamentais que, no caso do Brasil, estão presentes no Título II, independente da natureza do direito, entretanto, quando os direitos investigados não constem do referido título, mas sim dispersos ao longo do texto constitucional e decorrentes dos princípios nela adotados, devem ser considerados os critérios materiais que segundo ela pretendem transformar os direitos humanos em direitos positivos e, procedimentais, que prevê que quem pode decidir sobre o conteúdo dos direitos seria o legislador constituinte ou o ordinário de direitos fundamentais.

Com tais considerações pode se concluir que hoje em dia, para alçar um direito ao patamar de fundamental não é suficiente atrelá-lo ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas, além disso, assegurar a estes direitos a tutela a exigibilidade e a aplicabilidade.

Duas correntes doutrinárias discutem a abrangência da fundamentalidade dos direitos sociais sendo que uma delas insta que devem assegurar somente o mínimo para subsistência física e a liberdade do cidadão, enquanto a outra afirma uma base pautada nos direitos humanos e, os direitos fundamentais e sociais como espécies originárias daquele.

Entretanto, a primeira teoria se baseia em garantir o mínimo existencial, circunstância ancorada na ética e com escopo nas ideias iniciais para o exercício da liberdade e nos princípios da igualdade e na dignidade da pessoa humana. Assim sendo, a garantia para além do mínimo à subsistência do cidadão, ensejaria seu comprometimento, pois, sem o mínimo não se vislumbra possibilidade de sobrevivência e as condições iniciais de liberdade (TORRES, 2008).

A ausência de garantia a condições elementares viola o caráter do mínimo existencial e desrespeita o princípio jurídico da dignidade da pessoa humana no seu enfoque material, caracterizando uma ação ou omissão inconstitucional (BARCELLOS, 2008).

No caso da segunda corrente os direitos sociais são configurados como extensão da primeira dimensão de direitos e diversamente ao pensamento da corrente anterior, vislumbra os direitos humanos como um conjunto de direitos indivisíveis.

Tendo tudo isso em consideração é possível afirmar que o Direito do Trabalho tutela a prestação de serviços realizada pelo ser humano ao mesmo tempo em que garante sua afirmação econômico-social e dirige-se ao cumprimento da exigência formalizada da condição de dignidade no trabalho nos aspectos individual e social. Assim fixa o que se chama de patamar civilizatório mínimo sem o qual se vulnera a valorização mínima deferível

ao trabalho de caráter social e em decorrência disso, ao próprio ser humano trabalhador (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2007).

Para Souto Maior (2007. p. 26):

Inegável, assim, que o Direito do Trabalho se integra aos valores fundamentais do Estado Social, obrigando não apenas ao Estado, mas a todos os membros da sociedade. Lembre-se, ademais, que o maior problema social é a ausência de trabalho para todos, pois, neste modelo de sociedade, é do trabalho que as pessoas extraem a sua sobrevivência. O retorno para o social que se tiram das forças produtivas constitui direito fundamental de todos e, sobretudo, dos que, por qualquer razão, não tiveram como se integrar ao sistema.

Dito isso e considerando os atuais reclamos flexibilizatórios ocorrentes no sentido de supressão dos direitos do trabalhador, tem-se que, ao tornar o regramento menos rígido, ou mesmo deixando o Estado à margem do cenário e relegar as negociações exclusivamente entre trabalhador e empregador, deve-se antes considerar a garantia do mínimo existencial nos âmbitos positivo e negativo. O primeiro no sentido de se evitar a supressão de direitos já garantidos ao trabalhador e o segundo pela entrega estatal das prestações materiais (TORRES, 2003).

Evidente, portanto, a importância do trabalho, situação fática da qual é possível notar que deságua em aspecto afirmativo da dignidade da pessoa humana, decorrendo daí as previsões de garantias a adequação do ser humano no ambiente laboral.

Por essas circunstâncias, Silva Junior e Freitas Filho (2007) ressaltam que o Direito do Trabalho se evidencia como um instrumento fundamental de concretização da dignidade da pessoa humana por possibilitar a real criação de condições para o Estado provedor e para a pessoa seja na condição de autora ou participe de sua inclusão no meio social e de sua família.

Não se pode deixar a margem o fato de que no direito pátrio a Constituição Federal acolhe os direitos trabalhistas inserido nos direitos sociais, como pode ser conferido em seu Título II.

Acerca do teor adstrito ao Título II da Constituição Federal brasileira, Cordeiro (2007) menciona que em que pese sua extensão o conteúdo adstrito no seu bojo não é taxativo, tendo por opção do legislador conteúdo materialmente aberto de direitos fundamentais encontrados fora do catálogo e em tratados internacionais e ainda outros não escritos consagrando a teoria dos direitos implícitos e decorrentes, subentendidos nas normas definidoras de direitos e garantias fundamentais e da mesma forma aqueles decorrentes do regime e dos princípios da Constituição.

Sarlet (2009, p. 217-218) assevera que

Os direitos sociais, ou foram como tal designados por serem direitos a prestações do Estado na consecução da justiça social, mediante a compensação de desigualdades fáticas e garantia do acesso a determinados bens e serviços por parte de parcelas da população socialmente vulneráveis, ou mesmo, como é o caso dos direitos dos trabalhadores (que incluem uma série de direitos típicos de liberdade e de igualdade, no sentido de proibições de discriminação), a qualificação de tais direitos como sendo também direitos sociais está diretamente vinculada à garantia de tutela de uma determinada classe social (os trabalhadores) no âmbito de relações no mais das vezes marcadas por níveis de manifesta assimetria – e desequilíbrio – de poder econômico e social.

Outro aspecto importante acerca da fundamentalidade aplicada na seara dos direitos sociais trabalhistas, diz respeito a sua eficácia. Evidente que a incidência da pecha de direito fundamental a certa norma enseja a ela diferencial de maior status com relação às outras regras tidas como comuns, entretanto, nenhuma vantagem se teria caso a nomenclatura não se revestisse de certas prerrogativas.

Silva Junior e Freitas Filho (2007) asseveram que a marca da fundamentalidade só é considerada a partir do momento que se reconhece um privilégio de regime jurídico constitucional, do contrário se estaria somente a exaltar o *nomen iuris* direitos fundamentais em detrimento ao seu conteúdo além do que estaria a se desconsiderar a adjetivação “direitos fundamentais” ao qual o constituinte fez questão de exaltar. De acordo com Silva Junior e Freitas Filho (2007), para que essa situação ocorra é necessário proteger os direitos fundamentais em face do esvaziamento praticado pelo Poder Público, que o realiza por meio da falta de normatividade, assegurando imunidade contra a supressão e a diminuição de arbitrariedade deste Ente Público.

A perspectiva dos direitos fundamentais incidentes sobre os direitos sociais trabalhistas pode ser analisada de diversos pontos de vistas, quais sejam se considerados direitos de defesa, prestacionais de natureza jurídica ou de natureza material.

Para Silva Junior e Freitas Filho (2007), no que diz respeito ao aspecto de direito de defesa, quando vistos do ponto de vista da classe trabalhadora, apontam os deveres do Estado e particulares no âmbito de práticas de abstenções perante as liberdades sociais, tais como a liberdade sindical associativa, não discriminação no ambiente laboral, limitação de jornada de trabalho, vedação ao trabalho nocivo para menores e da concretização do direito a igualdade salarial.

Já no que tange aos direitos prestacionais de natureza jurídica e material, os autores afirmam que, no caso dos primeiros, deve se considerar o dever estatal de produção normativa ou dos sindicatos para proteção do trabalhado em face de afrontas do poder público ou mesmo de particulares e, no aspecto material a dupla de autores exemplifica com a obrigação do empregador em remunerar seu empregado com o valor equivalente ao piso salarial mínimo.

Deve prevalecer a efetividade e a aplicabilidade imediatas da norma fundamental na seara dos direitos fundamentais trabalhistas, isso porque a Constituição Federal demonstra a vontade do constituinte quando assegura a obrigação do Estado no sentido de que sua produção legal não se pode deixar à margem a promoção da dignidade da pessoa humana com se pode ser visto no Título I – Dos Princípios Fundamentais.

Importante mencionar o fato de que a fundamentalidade das normas laborais tem um duplo viés dimensional, um deles subjetiva individual, outro, como elemento fundante da ordem social.

Quando a Constituição Federal grava as normas trabalhistas com a fundamentalidade o faz não apenas visando a proteção do individuo trabalhador, mas também no intento de exaltar a necessidade de proteção objetiva dos valores do trabalho humano como condição da ordem democrática – constitucional vigente (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2007).

Essa perspectiva tem origem na interpretação da Corte Alemã acerca do caso Lüth, datado do início da década de 1950, no qual se discutia aproximação do direito constitucional ao direito privado estendendo os critérios axiológicos dos direitos fundamentais a todos os ramos do direito (MIGLIAVACCA; BOLESINA, 2013).

A essência fática do caso se dava ao discutir se a exibição ou não de um filme pelo presidente do clube de imprensa alemão – Lüth, que tendo em conta que o aludido filme era produzido por Veith Harlan, estrela do cinema nazista, promoveu um boicote a veiculação do filme. A contrapartida se deu no sentido de que Harlan, junto com seus patrocinadores ajuizou uma ação cominatória em face de Lüth com escopo na regra que previa a obrigação de reparação do dano que naquela situação se verificaria na incitação ao boicote. Harlan teve parecer favorável em primeira instância, entretanto, a Corte Alemã decidiu em sede recursal que não seria possível interpretar cláusulas gerais de Direito Civil em detrimento à Constituição, afastando a incidência do art. 826 daquela Constituição (MIGLIAVACCA; BOLESINA, 2013).

Migliavacca e Bolesina (2013) afirmam que a decisão daquela Corte definiu alguns conceitos importantes dentre eles a dimensão objetiva dos direitos fundamentais, a eficácia

horizontal dos direitos fundamentais e a necessidade de ponderação em caso de colisão de direitos.

Os autores citam ainda ser possível extrair da decisão o entendimento de que o direito privado deve ser eivado por valores constitucionais, cujo teor axiológico é imanente sua configuração nas relações entre indivíduos, regidas até então exclusivamente pelo Direito Civil.

Após a referência do Caso Lüth, os direitos fundamentais são considerados componentes de uma ordem subjetiva de valores, com reflexos de eficácia em todo o ordenamento jurídico e em decorrência desse fato, promover diretrizes para a aplicação e interpretação do direito infraconstitucional pelos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, sendo daí em diante obrigação estatal a adoção de medidas concretas para proteção dos direitos fundamentais, conforme preconizam Silva Junior e Freitas Filho (2007).

Concluem os autores que o Estado acumula, portanto, dois deveres, quais sejam, o de se evitar a violação de direitos fundamentais do cidadão (então chamado proibição de intervenção) e também o de protegê-los de quaisquer ameaças, inclusive dos próprios particulares em busca da efetiva proteção.

Tanto o Estado quanto a sociedade assumem responsabilidade formalizada num compromisso político definitivo de proteção do direito do trabalho, em decorrência não somente de sua dimensão objetiva, com a eficácia universal das normas jurídicas, perfazendo-se numa base para sua irradiação sobre todos os âmbitos, assim, também incidente sobre o direito privado, mas ainda e precisamente ante o fato da Constituição Federal ter adotado princípios como o da livre iniciativa, da liberdade individual do trabalho, e da economia de mercado (art. 1º, inciso IV; art. 5º, XIII; artigos 170 e 173) reconhecendo aos particulares liberdades que constituem a razão do Estado ter poderes limitados acerca do objetivo do Direito do Trabalho, tornando impossível obrigar alguém a prestar o trabalho (ALEXY, 2008).

Assim, chega-se a conclusão de que a garantia da dignidade da pessoa humana por meio dos direitos fundamentais se consubstancia em garantias positivas e negativas por parte do Estado da promoção da cidadania (FREITAS FILHO; SILVA JUNIOR, 2007).

O Estado se obriga por força constitucional a garantir a cidadania em duas circunstâncias, sendo uma pelo lado do cidadão em face do Poder Público e outra do cidadão em face do próprio cidadão, ou seja, em decorrência de relações particulares por intermédio de medidas legais preventivas e protetivas.

Sarlet (2017b) cita que no Direito Constitucional do Brasil prevalece a tese de que os direitos fundamentais geram efeitos nas relações privadas, anotando que seu modo de aplicação não se faz uniforme ensejando diferenciadas soluções, promovendo uma confluência entre os Órgãos Públicos e os particulares.

O autor cita que em um conflito entre direitos fundamentais e entre estes e princípios de autonomia privada, ensejam análise com escopo nas circunstâncias específicas do caso concreto, devendo ser tratada de forma similar aos casos de colisões de direitos fundamentais de diversos titulares, com conclusão pautada em ponderação, buscando equilíbrio e concordância prática, evitando-se o sacrifício dos direitos fundamentais em questão e a preservação do seu conteúdo essencial (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

Outro aspecto de grande relevância está no fato de que o Brasil adotou, em consequência ao regime jurídico de aplicação dos direitos fundamentais, a regra da proibição ao retrocesso social, que em linhas gerais, garante que, logo após o Estado implementar um direito fundamental, torna-se impossibilitado de promover qualquer ato que venha a prejudicá-lo sem que seja adotada medida compensatória.

Freitas Filho e Silva Junior (2007) afirmam que o fenômeno da vedação ao retrocesso não é de aplicação exclusiva na seara dos direitos fundamentais, entretanto, é nesse campo de ação que ressurgem as maiores problemáticas acerca do tema, já que é aí que se faz indispensável a atuação proativa do legislador para a regulação e afetividade do aparato constitucional de direitos fundamentais sociais.

Seguem os autores relatando a aproximação do conceito da vedação ao retrocesso com a noção da segurança jurídica, pois o segundo, embora não positivado no ordenamento constitucional tem a seu favor a prerrogativa de se constituir como um dos pilares do Estado de Direito, tendo em vista tratar-se de um protetor contra a tomada de medidas legais retroativas em afronta a direitos já conquistados. Na mesma direção, o viés da vedação ao retrocesso social propõe a gerar estabilidade para os projetos sociais dos cidadãos, confiança na ordem jurídica e esperança face ao desmantelamento do Estado democrático-constitucional de Direito (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2007).

Entretanto, em sede do atual cenário mundial de crise financeira, a irreversibilidade do brocado da vedação ao retrocesso vem sendo questionado, pois, para alguns o conceito não se sustenta no atual contexto carecendo de maior maneabilidade e adequação ao atual cenário.

Nessa seara, Canotilho (2011), até então defensor da incidência absoluta da vedação ao retrocesso social, aponta a necessidade de se relativizar o discurso ante a crise que se nota no contexto atual, sendo possível observar a aceitação de menos trabalho e menos salários, o

desafio da falência da previdência social e o desemprego duradouro que inclinam a situação para a insustentabilidade do princípio da não reversibilidade social.

Ainda nesse sentido da relativização do princípio da vedação ao retrocesso social, Freitas Filho e Silva Junior (2007) questionam acerca do adequado nível de proteção social a ser praticado pelo Estado ante a crise econômico-político-cultural atualmente instalada no Brasil e seus reflexos no Direito do Trabalho, com a tendência de decréscimo da tutela protetiva ocasionada pelo contexto de adversidade econômica de ordem patronal e a consequente redução na proteção do trabalhador.

Concluem estes autores pela necessidade de se considerar, para o adequado nível de proteção social, a interpretação das normas constitucionais sociais conforme suas especificidades e o conceito fático em que se aplicam com a análise cuidadosa das circunstâncias de cada espécie de direito social fundamental, o interesse social e os bens jurídicos sob os quais incidirão.

No que tange ao viés puramente trabalhista, considere-se a peculiaridade de a Constituição Federal exaltar o valor do trabalho humano digno no bojo de seu núcleo essencial de direitos e garantias fundamentais, visando promover limites claros ao poder de conformação infraconstitucional por meio de amplo leque de normas laborais, evidenciando a intenção constitucional de constituir balizadores ao Legislador, à Administração Pública e ao Judiciário, voltados à proteção do trabalhador brasileiro independente de momentos economicamente críticos (SILVA JUNIOR; FREITAS FILHO, 2007).

6.2 A reforma trabalhista sob a perspectiva da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação

O agravado estado de crise no Brasil perdura a longa data e consequências do difícil momento recaem em especial à classe trabalhadora que, sofre o primeiro reflexo consubstanciado na perda do emprego, pois a crise afeta vertiginosamente o mercado de trabalho e seus atores.

O atual cenário de crise e o aumento do desemprego incentivam os pedidos de flexibilização das leis trabalhistas, sob a justificativa de que a quebra da rigidez do ordenamento trabalhista pode compensar a retração da economia e manter o setor produtivo operante com a redução do custo da produção industrial e a consequente geração de novos empregos, entretanto, o intento pode na realidade significar a redução das garantias

fundamentais do trabalhador, tornando-o desprotegido e forçando à perda do caráter paternalista do Direito do Trabalho (ROCHA, 2017).

A crise econômica personifica-se numa fase de ausência de investimentos, de redução da produção e aumento do desemprego, termo que detém sentido geral de situações desfavoráveis vinculadas à economia. O termo é o mais usual atualmente por ser mais neutro do que outros os quais desvirtua tal como depressão e conjuntura por inspirar menos temor (ANDRADE; MORAIS, 2017).

A justificativa patronal para o aumento do desemprego tem base nas dificuldades concorrenciais ensejadas pela globalização, somada a pesada carga advinda da folha de pagamento e da engessada gama de garantias trabalhistas assentadas no Direito do Trabalho brasileiro.

Por outro lado, a classe trabalhadora protesta contra tal alegação justificando que a fundamentação patronal na realidade não passa de um engodo e que o ideal de flexibilização pretende camuflar a intensão de desregulamentar o Direito Laboral relegando o tema à livre negociação dos agentes envolvidos, o que lhe ensinaria notório prejuízo dada a característica da hipossuficiência da qual é dotado.

Com o advento da globalização foram removidas as barreiras comerciais e o mundo assumiu características de uma aldeia global de negócios e oportunidades, com a consequente aceleração da economia, avanços de cunho tecnológico e científico e a automação da produção.

A expansão da globalização evidencia o lucro como a maior ambição dos donos das empresas que para isso, buscam capital eficaz e barato sem considerar as condições para atingir maiores lucros (SILVA, 2017).

A globalização capitalista representa tanto o triunfo das leis do mercado quanto a consagração do mercado das leis, acentuando certo “darwinismo normativo” em matéria laboral (AMADO, 2013).

A possibilidade de se reduzir encargos de produção por meio da busca de insumos e mão de obra a custos menores promoveu o acirramento da concorrência e a necessidade cada vez maior de se apresentar no mercado produtos com boa qualidade a preços competitivos.

Para Andrade e Moraes (2017, p. 189):

Com a globalização e a crise econômica é admissível que as empresas procurem a redução de seus custos e o aperfeiçoamento tecnológico de sua produção, entretanto, é inaceitável que esses progressos aconteçam em prejuízo da preservação da dignidade da pessoa humana.

O atual quadro se torna campo fértil para teorias voltadas a ensejar a utilização de novos mecanismos para retomada do crescimento econômico e do desenvolvimento social, na promoção de novas vagas de trabalho e manutenção daquelas já existentes atreladas ao aumento da capacidade de concorrência das empresas.

Ante o crescente cenário de crise econômica surgem debates acerca de medidas no sentido de preservar os vínculos empregatícios e a impulsionar o crescimento de novos empregos por meio da flexibilização.

Rocha (2017, p. 8), nesse sentido, afirma que

Diante do crescente cenário de crise econômica, debates sobre medidas que preservem os vínculos empregatícios, e até mesmo impulsione o crescimento de novos empregos ganham força. Defensores da flexibilização, a apontam como meio de fortalecimento econômico e capaz de por fim a crise laboral. Em contrapartida, se encontram as garantias mínimas indispensáveis ao trabalhador.

Iniciada em 2008, a recente recessão global abre espaço para soluções inimagináveis, dentre elas uma das mais debatidas é a flexibilização das normas trabalhistas, consistente no abrandamento dos direitos sociais conquistados pelos operários para o barateamento da mão de obra e por consequência o aumento dos índices de emprego e a evolução econômica (NASIHGIL; DUARTE, 2015).

Com isso surge então ideias de flexibilização, flexissegurança e até de desregulamentação do Direito do Trabalho como ferramentas a possibilitar maiores chances de concorrência mercadológica por meio de alterações no sistema de regulamentação do Direito do Trabalho.

Os fenômenos embora por vezes considerados sinônimos na realidade possuem diferenças entre si, tendo como diferencial de maior relevância a ocorrência da intervenção estatal na flexibilização e na flexissegurança, enquanto na desregulamentação, as negociações são deixadas à exclusiva negociação dos atores envolvidos, mantendo-se à margem o Estado.

Com isso a desregulamentação enseja claro prejuízo ao trabalhador que, mesmo se levando em conta as dificuldades apresentadas pelos empregadores de maneira geral, reiterando-se as consequências da globalização e os elevados encargos do então denominado risco Brasil, ainda se qualifica como a parte mais fraca na relação de emprego, carecendo assim da intervenção do Estado no escopo de promover regras a reequilibrar a situação.

Nessa linha, Ortega (2015) afirma que não se pode confundir as características de flexibilização e da desregulamentação, pois, enquanto na flexibilização o Estado continua a

intervir nas relações laborais, entretanto, de maneira mais branda, a desregulamentação promove a total autonomia privada, deixando à margem a garantia de normas básicas de proteção ao trabalhador e por consequência, fica margeada sua vida e sua dignidade.

Já no que se refere à flexissegurança podemos considerar como um balanceamento entre as características da flexibilidade das questões referentes ao emprego, compensando o empregado desempregado com um bom custeio financeiro em caso de desemprego, atrelado a uma política de recolocação e requalificação para mercado e, de outro lado facilita ao empregador a política de contratação e demissão dos trabalhadores.

Os pagamentos durante os períodos de desemprego são feitos ao trabalhador fora do mercado de trabalho pelo Estado, que se utiliza da cobrança de elevados impostos para o custeio dos subsídios.

Entretanto, o uso da flexibilização dos contratos trabalhistas como procedimento para geração de empregos e no combate do aumento do desemprego não é moderna e já foi deveras criticada por muitos doutrinadores, pois, sem a intervenção estatal o empregado se estaria despido de seu manto único protetor que lhe assegura o princípio da dignidade da pessoa humana, deixando a mercê de consequências catastróficas com reflexos em sua família, caracterizando uma verdadeira “flexploração” (GROSSO, 2007).

A busca do equilíbrio entre os interesses de trabalhadores e empregadores não é tarefa das mais fáceis, pois, a conduta capitalista é pautada no acúmulo de riqueza e o trabalhador não pode ser visto como mero insumo da cadeia produtiva, especialmente pela gama de direitos que lhe é garantida.

Nesse sentido preceitua Amado (2013, p. 185) que

Em jeito conclusivo, cremos ser algo falaciosa a tese segundo a qual a flexibilização do direito laboral equivale ‘sic et simpliciter’, a ganhos de eficiência do aparelho produtivo e, logo, a uma maior competitividade das empresas. A verdade é que, até hoje, a ciência económica nunca conseguiu demonstrar a existência de uma relação causal entre o nível de protecção do emprego e as taxas de desemprego.

Silva (2017) aponta também a conduta do Estado que se posiciona em favor do detentor do capital que sob a influência de políticas liberais se omite em realizar seu dever, precarizando assim as relações que dependam de sua regulação. Enquanto isso a classe menos abastada acaba por assumir a tentativa de emancipação tanto do Estado quanto detentor do capital. A autora conclui que com essa conduta o Estado deixa de assegurar condições

mínimas para que o cidadão tenha acesso às relações de trabalho que promovem sua dignidade.

Recai, portanto, aos mínimos direitos assegurados ao trabalhador toda a responsabilidade do quadro da crise econômica, vindo à tona como saída à mitigação de desses direitos mesmo que ao total arrepio da regra constitucional vigente.

À partir daí surgem as mais variadas teorias que se enfileiram favoráveis e contrários a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho já que de acordo com as características econômicas do Brasil, a prática de flexissegurança torna-se difícil de sustentar.

Correntes favoráveis a flexibilização enxergam o Direito do Trabalho sob aspecto de um conjunto normativo rígido e ultrapassado no sentido de visar tão somente a proteção do trabalhador deixando de lado a contextualização das relações de emprego e as conjunturas com a crise de mercado.

Certamente em momentos de crise se faz necessária a tomada de medidas urgentes e a promoção de mudanças relevantes inclusive no aspecto legal no afã de que seja enfim superada a situação a tranquilidade e a trilha do progresso sejam retomadas, entretanto, de suma importância a prévia avaliação criteriosa e a aplicação do bom senso quando tais mudanças refiram-se a direitos constitucionalmente assegurados.

Todos os países tendem a passar por ciclos econômicos que variam entre períodos de crescimento econômico, estagnação e crises que enseja nos períodos de recessão a redução da produção industrial e no número de empregos disponíveis para que se reúnam condições de retomada. Nestes momentos, governo e setor produtivos intentam a redução de direitos protecionistas dos trabalhadores para manutenção do âmbito financeiro, suscitando a flexibilização dos direitos laborais para redução da carga tributária sobre a folha de pagamento e, reduzindo em contrapartida os custos de produção (ROCHA, 2017).

Para Franco Filho (1998), as causas de crise no Brasil são evidentes. No aspecto conjuntural, os elevados encargos sociais, diferenças cambiais, juros altos e falta de investimentos. Estruturalmente podem ser considerados a globalização da economia e seus efeitos acerca da competitividade de mercado possibilitando a entrada de produtos importados no mercado interno de forma regular ou não, falência no gerenciamento da ineficiente máquina estatal, rigidez da legislação trabalhista e obsolescência do Direito, com excessivo número de normas e de pouca eficácia; automação e informatização.

Outro pensamento contrário à flexibilização é apontado por Nasihgil e Duarte (2015), no sentido de que é vedado no Brasil o retrocesso social, ou seja, aqueles direitos conquistados e declarado na via constitucional não podem ser objeto de redução,

independente do nível de gravidade da crise, exceto quando as medidas sejam acompanhadas da compensação dos danos causados.

Recentemente, no Brasil, com intuito de reduzir a massa de desempregada hoje encontrada no país por meio da desoneração dos encargos incidentes aos empregadores, foi editada a Lei nº 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, promovendo a flexibilização da norma então vigente em diversos pontos.

Como não poderia ser de outra forma, as opiniões se dividiram acerca de sua eficácia e sobre a sua validade constitucional, promovendo, de um lado expectativa à classe empregadora e de outro, enorme temor aos trabalhadores para quem as alterações margeariam suas garantias básicas, caracterizando óbvio retrocesso legal.

Embora a recente aprovação da lei, deve-se levar em conta que a intenção de promover alterações nas regras de Direito do Trabalho no Brasil não é atual, pois, Barbara (2016) ressalta que já no governo de Fernando Henrique Cardoso (1998-2002) pretendia-se a reforma trabalhista, precedida pela reforma administrativa e previdenciária era pautada como a terceira etapa de mudanças que integravam um rol de compromissos assumidos em face de órgão internacionais é possível se denotar diversas tentativas de desregulamentação das relações de emprego na iniciativa privada.

A rigidez das normas laborais colapsava o mercado no ponto em que a conjuntura social, econômica e global exigia tratamento mais ágil e flexível, deixando aos próprios agentes o estabelecimento de limites e condições mínimas para as relações, livres assim do engessamento promovido pela legislação (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Ressalte-se que a intenção de redução das garantias trabalhistas não é exclusiva do Brasil, sendo possível apontar situação similar ocorrida em Portugal, na qual Amado (2013) assinala que os objetivos do legislador são os mesmos que tem norteado outras alterações legislativas nas últimas décadas, dentre elas, a criação de empregos, combate a segmentação do contrato de trabalho, aumento na competitividade das empresas e da produtividade laboral, por meio da redução dos custos empresariais e da ampliação dos poderes patronais de gestão da mão de obra.

De acordo com Carvalho, Carvalho Neto e Girão (2017), apesar da flexibilização das relações de trabalho aparecer em forma de diversas alterações na legislação o mercado necessitava de uma mudança maior que ocorreu por intermédio da Reforma Trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467/2017.

A Lei nº 13.467/2017, editada em 13 de julho de 2017, teve seu período de vacância de 120 dias entrando assim em vigor em 11 de novembro de 2017. Logo em seguida, na data de 14 de novembro de 2017, tendo em conta a enorme polêmica e controvérsia acerca das alterações encetadas pela norma, em especial a perda de direitos do trabalhador em detrimento inclusive da Constituição Cidadã de 1988, foi editada a Medida Provisória nº 808/2017, alterando vários pontos da nova regra.

A Medida Provisória instituída logo após a entrada em vigor na norma promoveu alterações relevantes no texto originalmente aprovado, dentre elas, regras acerca do contrato intermitente, tarifação do dano extrapatrimonial com base de cálculo no teto dos benefícios do INSS, proibição de fixação de escala 12x36 via acordo individual, dentre outras.

Em que pese a importância do teor constante da Medida Provisória, esta não foi convertida em lei e perdeu sua eficácia em 23 de abril de 2018, retornando então, a produzir efeitos a regra da Lei nº 13.467/2017.

A reforma trabalhista brasileira apresenta apontamentos que tendem a precarizar ainda mais as relações de trabalho, relegando sua função de estabelecer direitos e garantias fundamentais mínimas e necessárias ao trabalhador, submetendo-o a condições mínimas de segurança, higiene e com baixos salários, demonstrando que o Estado se encaminha à contrapartida do seu poder-dever de regulador das relações jurídicas (SILVA, 2017).

Carvalho, Carvalho Neto e Girão (2017, p. 53), entusiastas da reforma, relativizam a incompatibilidade da reforma justificando que

Neste azo, verifica-se que, como consequência desta reforma, depara-se com um conflito de normas constitucionais que ao passo que buscam o protecionismo ao trabalhador, com a manutenção de direitos sociais através da rigidez da legislação, se conflitam com a manutenção da livre iniciativa, ou seja, a busca da empregabilidade.

Os autores preceituam ainda que os grandes desafios do Direito do Trabalho sempre se pautaram na conciliação entre a eficácia econômica com sua peculiar função protetora ao trabalhador, compatibilizando a livre iniciativa com a valoração do trabalho humano.

A CLT eivada pela reforma trabalhista passou então a ter um viés de maior flexibilidade podendo-se apontar como inovações a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim das horas *in itinere*, limitou o impulso oficial somente para demandas em que a parte se utiliza da prerrogativa do *jus postulandi* dentre outras situações.

De acordo com Bonna (2008), não se pode permitir alterações legislativas e aplicação de políticas públicas sob o discurso neoliberal de redução de custos com a finalidade de

geração de mais emprego, cujo intento exclusivo é o de aniquilar direitos dos trabalhadores. As inovações são essencialmente necessárias, entretanto, sem o afastamento dos princípios da proteção e da busca da justiça social, alicerces do juslaboralismo. Qualquer matéria que retire alguma garantia do trabalhador deve ser acompanhada da efetiva compensação.

Ademais a Constituição Federal de 1988, guinda o trabalho à condição de um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito ao lado da Dignidade da Pessoa Humana, ensejando à pessoa trabalhadora a possibilidade de inclusão social, elevando sua estima perante a sociedade e dignidade à sua vida (ANDRADE; MORAIS, 2017).

Para as autoras, a reforma trabalhista aprovada no Brasil pode ensinar a descaracterização do Direito do Trabalho, por ser abrangido como instrumento imprescindível à proteção do trabalho humano, entretanto, para quem é partidário a nova regra, aduz que ela flexibiliza sem margear as conquistas alocadas constitucionalmente, constituindo-se na capacidade de renúncia e adaptação de determinadas situações. (ANDRADE; MORAIS, 2017).

Dessa forma, para os defensores da nova regra trabalhista e da viabilização da flexibilização, esta é realizada de forma a se preservar as balizas constitucionais de garantias ao trabalhador, encetando maiores oportunidades a classe empregadora, tornando a relação laboral mais equilibrada.

Visão diversa é apresentada por Andrade e Moraes (2017) que observam que a nova regra mitigou a aplicação do Princípio da Norma Mais Favorável previsto na regra laboral de 1943, que na vigência pós reforma, passou a possibilitar negociação coletiva contrária a lei e *in pejus*, criando assim, de acordo com o preconizado no artigo 611-A da nova regra a possibilidade de se excepcionar o aludido princípio. Além disso, a legislação passou a prever o Princípio do Negociado sobre o Legislado, com a possibilidade de incidência sobre a jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada e prorrogação de jornada em locais insalubres alhures a prévia licença do Ministério do Trabalho dentre outras possibilidades, já que o rol elencado no artigo não é considerado taxativo, mas sim explicativo.

Esse cenário de crise promove evidentemente a necessidade de profundas alterações juslaborais, fato que certamente viabiliza a flexibilização do ordenamento jurídico. Todavia, não se pode deixar ao esquecimento que o viés protecionista encetado ao trabalhador não se dá ao acaso, mas sim, para a garantia do mínimo necessário ao trabalhador provisionando dessarte a dignidade da pessoa humana, constitucionalmente assegurada.

Evidente que para que a sociedade se coloque em condição de equilíbrio entre os atores da relação trabalhista devem ser tomadas medidas que de um lado auxiliem na travessia do momento de gravidade econômica, entretanto, sem que as responsabilidades pela situação, que sabidamente não tem nascente nos direitos dos trabalhadores não recaiam exclusivamente à parte menos favorecida dessa relação.

Com isso, a flexibilização – se bem utilizada – pode ser um dos procedimentos a auxiliar a melhora econômica. Todavia, não pode ser considerada a única, mas sim uma das alternativas, já que os momentos difíceis exigem a participação e o sacrifício mútuo de patrões e empregados, sem, no entanto, simplesmente esquecer que o cidadão trabalhador tem sua dignidade suportada nas balizas do trabalho digno.

6.3 Possíveis impactos jurídicos e sociais da reforma trabalhista brasileira nas garantias e nos direitos fundamentais do trabalhador

A reforma trabalhista praticada no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017 ensejou mais de cem alterações na norma então vigente. Resultado disso são entendimentos favoráveis e contrários a nova sistemática e uma série de fundamentações jurídicas sobre o tema.

No bojo da reforma, dentre as alterações realizadas pode ser notada a possibilidade de fixação de jornada em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, o fracionamento das férias, o surgimento da figura do autônomo exclusivo, do trabalho em *home office*, o fim das horas *in itinere*, a possibilidade de mulheres grávidas ou lactentes promover trabalhos em locais insalubres, a previsão de trabalho intermitente, a terceirização inclusive da atividade fim e o fim da contribuição sindical obrigatória.

Dada a magnitude das mudanças promovidas pela reforma, em especial por conta de sua célere tramitação, a larga ampliação de seu escopo e pela falta de organicidade, torna se difícil a tarefa de antever impactos, pois muitas vezes muitos dispositivos atuam em direções opostas, impossibilitando a antecipação de um resultado final do contexto geral (CARVALHO, 2017).

Alterações do vulto da atual reforma, assim como a essência do fenômeno da flexibilização das regras laborais, vem a promover entendimentos antagônicos de correntes favoráveis e contrárias.

Para Souto Maior (2017), a exemplo, a regra então instituída corrompe a CLT e a diretriz constitucional acerca da proteção do trabalho humano, subvertendo a proteção edificada por dois séculos baseada na luta e organização do trabalhador e nas necessidades do

próprio capital que para manutenção do sistema capitalista de produção, depende do consumo gerado pelas garantias trabalhistas.

Cassar (2017) trata a reforma no sentido de que

O conteúdo da Lei 13.467/17 desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios básicos, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregador, autoriza a livre autonomia da vontade individual; permite que o negociado individualmente e coletivamente prevaleça sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, exclui regras protetoras de direito civil e processo civil ao direito e processo do trabalho.

A reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, de plano apresenta em vários dos seus pontos evidente contradição à previsão adstrita na Constituição Cidadã de 1988, em clara desconstituição dos seus preceitos, precarizando assim o viés protecionista da regra da CLT de 1943, em especial naquilo que reza o artigo 7º da Carta Magna.

Para Souto Maior (2017), a reforma trabalhista fere os direitos constitucionalmente garantidos ao trabalhador, pois

Não é razoável crer que em 2017, depois de pelo menos dois séculos de árduas conquistas de parques direitos sociais, garantidos por uma Constituição que afirma a necessidade de melhoria das condições sociais dos trabalhadores e, por consequência lógica, a proibição de retrocesso social, alguém ainda creia sinceramente que dar liberdade é retirar direitos, entregando os trabalhadores à livre negociação com seus tomadores de trabalho, majorando jornada, fixando prescrição intercorrente, retirando direitos. Só pode ser deboche.

A reforma trabalhista reduziu custos da mão de obra ensejando com isso maior lucratividade do empresário, porém, à custa da precarização do trabalho, além de ampliar sensivelmente a flexibilização das regras laborais e enfraquecer economicamente os sindicatos, sob uma argumentação falaciosa, já que a legislação trabalhista não tem ligação com tais assuntos para se justificar que as medidas acarretarão a redução do desemprego e o crescimento da economia (CASSAR, 2017).

Importante ressaltar que além das novidades acima referidas, a reforma trabalhista trouxe a previsão da precedência do negociado sobre o legislado, esculpida no artigo 611 – A, considerando-se ora em diante que os acertos advindos de negociações entre patrão e empregado prevalecem inclusive sobre as previsões constantes na lei.

De acordo com Carvalho, Carvalho Neto e Girão (2017), é possível definir aquilo que seja tido como legislado, determinando como tal todos os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º ao 11º da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, reguladoras das relações de trabalho e, o negociado, aquilo que seja consubstanciado nos Acordos que podem ser individuais ou coletivos e Convenções Coletivas acertadas entre órgão classistas e as empresas ou sindicatos patronais.

As disposições da reforma trabalhista que evidenciam o negociado sobre o legislado autorizam a validação pelo Poder Público das negociações das cláusulas que irão reger o contrato de trabalho havido entre empregados e empregadores; sem a intervenção do Ente Público, seriam ótimas, caso as partes se encontrassem no mesmo grau de igualdade para discutir (SILVA, 2017).

Sandro Sacchet de Carvalho (2017) nota que a regra do artigo 611-A da CLT detém intento claro de se flexibilizar direitos do trabalhador relativos a sua jornada e remuneração, justamente dando predominância ao negociado entre as partes, limitando a atuação da Justiça do Trabalho na análise dos acordos e convenções, pontuando que somente caberá a ela a análise de elementos juridicamente formais dos acordos e convenções, bem como cita que fica estabelecido que a ausência de contrapartidas para retirada de direitos legais não pode ser tida por motivação para nulidade sob alegação de vício do negócio jurídico.

Cassar (2017) preceitua que o objetivo da negociação coletiva é de adequar as relações trabalhistas a realidade enfrentada pelos agentes envolvidos na relação laboral, que se modifica de acordo com a base territorial, a categoria da empresa e a época. Visa, portanto, harmonizar interesses antagônicos da classe econômica e profissional, possibilitando, com isso a geração e supressão ou modificação de benefícios, permitindo assim a flexibilização de direitos desde que não promovam violação aos direitos constitucionais, conforme preceitua o artigo 611- B da CLT.

A jornada laboral na forma que se encontra pós-reforma permite a flexibilização da jornada do trabalhador sem a necessidade de prévio acordo coletivo relegando à livre negociação entre os agentes a questão.

Além disso, estendeu a jornada em escala de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12x36) que anteriormente era autorizada somente na área da saúde e da vigilância e segurança, para todas as categorias, extinguiu o pagamento das horas dispensadas no deslocamento do trabalhador de ida e volta de sua casa para seu local de trabalho, as chamadas horas *in itinere*.

A regra prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo de uma hora para trinta minutos de descanso nas jornadas de mais de seis horas, regulamentou a questão do tempo à disposição do empregado ao empregador, determinando o pagamento a título de hora extraordinária somente quando expressamente entabulado com o empregador e por sua determinação e utilização do banco de horas sem previsão temporal para sua compensação, a ampliação de jornada em trabalhos considerados insalubres e a extensão da jornada parcial de vinte e cinco para trinta horas semanais.

Os defensores da legalidade da regra sustentam que o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Cidadã, privilegia a negociação via convenções e acordos coletivos, entretanto a assertiva não reúne respaldo já que a interpretação não considera o *caput* do mencionado artigo que inviabiliza eventual prejuízo ao trabalhador.

A hermenêutica tem com regra básica a necessidade de interpretação de incisos, alíneas ou parágrafos em consonância com o *caput* do artigo em testilha, assim torna-se grosseira e forçada a interpretação que valida instrumento coletivo que não vise a melhoria da condição social do trabalhador, gravado pelo constituinte originário no artigo 7º da Constituição Cidadã (MORAES, 2017).

Cassar (2017) aponta com ponto limítrofe à regra que lança a negociação sobre a legislação os itens apontados no artigo 611-B, que incidem sobre a impossibilidade de se afastar via norma coletiva, o vínculo laboral, a redução do adicional de insalubridade e periculosidade, a indução obrigatória de associação entre os trabalhadores e os ajustes de bancos de horas com prazo de compensação superior a um ano.

A autora frisa que o rol encontrado na norma não é taxativo, mas sim restritivo, deixando de citar a nulidade de negociações que violem os direitos de personalidade e liberdade constitucionalmente garantidas. (CASSAR, 2017).

No que tange a remuneração, a nova sistemática legal lançou também à ampla negociação entre os atores laborais o plano de cargos e salários, evidenciando a prática da sobreposição da negociação à legislação e ainda, a supressão dos pagamentos de abonos e diárias do rol de verbas salariais, promovendo assim prejuízo financeiro ao trabalhador tendo em conta que na forma então determinada, aludidas verbas não refletem mais os encargos trabalhistas.

Além disso, há que se observar ainda que o salário pago na modalidade contratual de trabalho intermitente, prevista no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, viabiliza por via indireta o pagamento em valores aquém do salário mínimo com evidente prejuízo ao trabalhador.

Homero Batista Mateus da Silva (2017) aborda o contrato intermitente, em comento ao artigo 443 da CLT, sugerindo que a espécie também pode ser denominada contrato-zero ou bico oficial. Ainda, afirma que o artigo somente promoveu a inserção do conceito daquela modalidade contratual para inviabilizar alegações de que sua definição incompatível com negociações que venham caracterizar um contrato representativo de zero hora de trabalho e zero real de salário, criando-se a figura do contrato de soma zero.

Souto Maior (2017, p. 16) aduz que

A afirmação de que o trabalho intermitente permitirá a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado é novamente mentirosa e pueril. É evidente que a possibilidade de transformação dos contratos minimamente estáveis em contratos intermitentes não aumentará postos de trabalho.

É clara a norma no sentido de apontar um patamar mínimo de salário no sentido de que nenhum trabalhador poderá receber menos que o valor estipulado em lei que, deve ser suficiente para atender as necessidades básicas de sua família.

Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017) afirmam nesse sentido que o salário recebido pelo trabalhador, deve ser estabelecido no patamar mínimo a assegurar condições mínimas de bem-estar a ele e sua família garantindo o acesso a bens sociais, vinculando o direito-garantia com o mínimo existencial possibilitando a possibilidade de trabalhar e com isso assegurar seu próprio sustento e dos seus dependentes, constituindo-se em dimensão relevante para o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e da noção de autonomia do ser humano construtor de seu próprio destino.

Se o empregado recebe salário inferior ao estabelecido por iniciativa do empregador, poderá perquirir por meio da Justiça do Trabalho a diferença que lhe seja devida, o que também ocorrerá caso o descumprimento seja do Congresso Nacional, no sentido de não fixar patamares de acordo com a previsão constitucional mínima. (NUNES; BARROSO, 2008).

Justifica o jurista que isso ocorre com escopo no fato de que atualmente a Constituição Cidadã prevê uma série de parâmetros objetivamente aferíveis, facilitando a tarefa jurisdicional. Assim, de acordo com a previsão do inciso IV do art. 7º da Constituição de 1988, caso o salário se apresente incapaz de atender as necessidades vitais do trabalhador e de sua família, configura-se claro descumprimento, mesmo que parcial da Constituição Federal.

Para Carvalho (2017), a modalidade de contrato de trabalho intermitente evidencia a lógica que trata a força de trabalho como mercadoria, sendo remunerada meramente como um aluguel de serviços independente das necessidades do trabalhador que a realiza no tempo em que o trabalho não é prestado, violando assim a regra dos incisos IV, V e VII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. O autor ainda aponta que:

Pode-se argumentar que a maior parte dos que realizam esse tipo de trabalho hoje operam na informalidade, mas não fica claro qual o efetivo ganho de bem-estar social em se legalizar a precariedade, além de uma mera mudança de forma. Em vez de ampliar as possibilidades de formalização por meio de políticas públicas voltadas para a produtividade do trabalho, procura-se tornar legais trabalhos precários, sob o risco de precarizar trabalhos que hoje se encontram protegidos.

Não bastasse o conflito com a regra esculpida na Constituição Cidadã de 1988, a regra que autoriza o trabalho intermitente conflita com a previsão do artigo 4º-B da Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho – OIT cuja essência se fulcra na garantia de salário justo e razoável ao trabalhador, critérios que evidentemente não são considerados na nova sistemática.

Assim sendo pode-se considerar que a Lei nº 13.467/2017, deixando o Estado à margem das relações laborais, alinha por consequência, em rota de colisão a autonomia da vontade e a valoração social do trabalho, trazendo à tona a evidente supressão dos direitos trabalhistas previamente garantidos, pois ao trabalhador é de suma importância a intervenção estatal a fim de que não seja ele subjugado aos ditames capitalistas.

Por evidência, todos os apontamentos constantes da Lei nº 13.467/2017 que tenham por intuito direto ou indireto a paga salarial aquém da garantia mínima prevista na Constituição Cidadã podem ser considerados contrários aos ditames constitucionais.

A partir daí, muitas são as críticas em face da reforma advinda da Lei nº 13.467/2017, já que, por meio dela, é possível que haja modificação exacerbada das relações de trabalho, deixando-se à margem o princípio da intervenção mínima do Estado na autonomia da vontade coletiva, prevalecendo, na maioria dos casos, o negociado sobre o legislado (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

A nova sistemática encetada pela Reforma Trabalhista promoverá a possibilidade de que as negociações sejam promovidas diretamente entre os atores da relação trabalhistas gerando com isso evidentes riscos ao trabalhador, hipossuficiente que é em sua essência.

Além de não reunir forças para exprimir seu intento, tornar-se à ainda mais subserviente no intuito de não perder sua vaga de trabalho, fonte de sua subsistência.

Ocorre, todavia que, com o advento da Reforma Trabalhista o Estado, que detém a obrigatoriedade constitucional de regular as relações entre os agentes envolvidos, sempre no intuito de assegurar as mínimas condições de dignidade ao trabalhador se coloca à margem da relação relegando o trabalhador à sua própria sorte.

Nesse sentido, Silva (2017, p. 16) constata que

Ao transferir o controle das relações de trabalho de forma ilimitada aos controladores do capital verifica-se uma verdadeira omissão do Estado, sendo, ao nosso ver, uma política irresponsável, já que a vulnerabilização das relações de trabalho podem aumentar o custo social do indivíduo perante o estado, pelo qual responde toda a sociedade.

Certamente, a nova sistemática vem à contramão do viés protecionista do Direito do Trabalho, em especial a previsão da vedação ao retrocesso social, garantidor de que ao trabalhador é assegurada a impossibilidade de implementar qualquer circunstância que lhe traga prejuízo à situação atual sem a devida medida de compensação.

Carvalho, Carvalho Neto e Girão (2017, p. 65) ponderam que

[...] o art. 7º da CF/88 consagra o princípio da vedação ao retrocesso social, aplicável às relações de trabalho onde se entende que, as inovações legislativas ou normativas partem da premissa de benesse aos trabalhadores, motivo pelo qual, o panorama da reforma trabalhista seria completamente inconstitucional, pois buscaria mitigar/reduzir alguns direitos sociais constitucionalmente previstos, prejudicando assim o trabalhador hipossuficiente na relação de trabalho.

O mencionado princípio da vedação ao retrocesso é claro apontador de que a nova sistemática causa prejuízo ao empregado, pois sendo desrespeitado, como o é na nova regra, fica ladeada uma das principais limitações a flexibilização.

Bonna (2008) assevera a evolução inevitável do Direito do Trabalho e do Direito com um todo, ensejando a adequação das normas trabalhistas às novas realidades sociais, sem, no entanto, aceitar alterações legislativas e políticas públicas, cuja finalidade é reduzir o custo do trabalho sob o discurso da contenção ao desemprego.

Assim, afirma que os princípios da proteção e da busca da justiça social não podem ser esquecidos, pois são originários da inexorável constatação da desigualdade fática encontrada nas relações de trabalho.

Ocorre, entretanto, que no Brasil o intento precípua da reforma é no sentido de promover a solução à grande motivação da crise que é o excesso de encargos financeiros consequentes dos direitos assegurados aos trabalhadores que reduzem a margem de ganho das empresas e inibe a concorrência com outras de países diversos.

É sabido, também, que a justificativa não se coaduna com a realidade, pois, como já demonstradas, as verdadeiras causas da crise não estão nos direitos assegurados aos trabalhadores, mas sim, decorrência da ruptura do fluxo de crédito Norte Americano que havia viabilizado até então o crescimento acelerado da economia nacional e provoca efeitos na tentativa de reorganização sindical.

Somada a este questão a globalização que promove a expansão mundial de mercado, ensejando mudanças na forma de gestão das empresas e acirrando a competição capitalista.

O Direito do Trabalho tem por função delimitar qual espaço de atuação da livre negociação, observando que a discricionariedade não pode se dar de forma irrestrita a depender do grau civilizatório da sociedade em questão, sem perder de vista a função do Direito do Trabalho de oferecer condições mínimas de trabalho decente, tidas por invioláveis, assim ao se propor que o Direito do Trabalho garanta tão somente o processo de negociação, decerto está se promovendo alterações ao arripio da autonomia do direito laboral, sob risco de não se garantir condições mínimas de dignidade humana aos trabalhadores (CARVALHO, 2017).

Outra consideração a ser feita é acerca da autorização da terceirização da atividade-fim, tendo em conta que a regra então instituída pela Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.467/2017, acrescentou a previsão constante dos artigos da Lei nº 13.429/2017, que por sua vez promovia alterações na sistemática da terceirização, a possibilidade de que esta seja aplicada em qualquer atividade da empresa.

Fica evidenciada a vontade do legislador no sentido de promover a mais ampla autorização da prestação dos serviços em quaisquer atividades da tomadora, incluindo-se sua atividade principal em superação aos limites da vintenária Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho de 1993, cujo verbete inscrito no item III, prevê a legalidade da terceirização da atividade-meio da empresa desde que com ausência de pessoalidade e subordinação direta (AMORIM, 2017).

Sem dúvidas pode se observar o prejuízo ensejado ao trabalhador terceirizado, eis que de plano a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa promove clara discrepância no sentido de que o terceiro, presta o mesmo serviço do empregado contratado diretamente pela empresa, no mesmo ambiente laboral e com os mesmos equipamentos, sejam

eles de exercício da função ou de proteção, entretanto percebendo salários inferiores e sem as garantias apostas ao empregado regular, pois, do contrário, nenhum ganho seria promovido pela terceirização.

O entendimento até então exarado na Súmula nº 331, já se basta o suficiente para demonstrar o prejuízo do emprego terceirizado com a possibilidade de se promover a terceirização também da atividade fim da empresa, entretanto, a previsão sumular não é a única, pois a nova seara da terceirização também fere os preceitos constitucionais esvaziando a efetividade dos direitos fundamentais sociais do trabalhador, violando a função social da empresa e a regra constitucional do concurso público no caso das empresas estatais, distorcendo o princípio isonômico nas relações laborais (AMORIM, 2017).

Embora a evidência perda e direito essencial, que pode inclusive promover a dispensa do empregado contratado diretamente pela empresa pela exclusiva chance de redução dos encargos pelo salário inferior e a redução das responsabilidades do empregador, correntes favoráveis sustentam a relevância positiva da alteração legal. Nesse aspecto, Almeida e Mello (2017, p. 1436) julgam não ser prejudicial a sistemática, já que

Logo, a alteração perpetrada na Lei 6019/74, que permite a terceirização da atividade fim da empresa não acarreta a irreversível e cruel precarização do trabalho com se tem preconizado. Notadamente porque o desrespeito aos direitos da pessoa será severamente punido pela Justiça do Trabalho ou mesmo pelo Ministério Público do Trabalho, como fiscal da ordem jurídica.

Os autores aduzem ainda que o permissivo legal acerca da possibilidade de terceirização torna-se possível a contratação obedecendo-se certos limites da contratação como a ausência de pessoalidade e subordinação. Assim é possível a terceirização inclusive da atividade fim da empresa, entretanto, se notados no caso os elementos caracterizadores da relação de emprego, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, o contrato de prestação de serviços torna-se nulo e se reconhecerá o vínculo trabalhista (ALMEIDA; MELLO, 2017).

Severo (2017) em opinião diversa aduz que a possibilidade de terceirizar tudo nada mais é do que um disfarce à tarefa de pulverizar a figura do empregador e burlar suas responsabilidades pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, e mais, o autorizativo legal abre espaço para se admitir empresas sem empregado, caracterizadas por sociedades que não cumprirão a função constitucional de gerar o emprego, não existirão como empresas.

Decerto a terceirização total, incidindo inclusive sobre a atividade fim da empresa serve para burlar de direitos essenciais do trabalhador e refletirá em prejuízos, contribuindo assim com mais um passo atrás nas relações entre os atores da relação laboral.

Com tudo isso, conclui-se que embora recente o início da incidência das novas regras atinentes as relações de trabalho, fator que torna difícil o caminho de se enveredar por suas consequências, os apontamentos acima são algumas projeções reflexivas, positivas e negativas consequentes do afastamento do Estado das relações laborais na forma instituída na Lei nº 13.467/2017, evidenciando-se os vieses da flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.

7 CONCLUSÃO

Os debates relativos ao desemprego e a margem de lucro empresarial encontram-se em evidência a longa data no Brasil e, tendo em vista a atual vereda de crise atrelada a incidência das consequências da globalização, refletidas na abertura das barreiras e a extensão negocial em âmbito mundial, a discussão tornou-se ainda mais relevante.

Nessa seara, busca-se eleger os responsáveis pelos níveis assustadores do desemprego no Brasil. Para a vertente capitalista, a exacerbada proteção promovida pelo Estado ao trabalhador engessa a legislação trabalhista, reportando a ele elevados encargos financeiros que se tornam entraves à concorrência com outras empresas do seguimento.

Surgem, nesse contexto, ideias e propostas no sentido de mitigar as consequências da crise, promovendo maiores chances de competição ao empresário e a preservação e promoção de novas vagas de trabalho, revelando-se a flexibilização como a solução do problema.

A ideia da flexibilização, que visa amenizar as rígidas regras de proteção ao trabalhador, é considerada pela classe patronal como meio de promoção de maiores possibilidades competitivas, tendo em conta a redução dos custos na contratação e dispensa de mão de obra.

Do ponto de vista da classe assalariada, o ideal serve exclusivamente como uma forma de suprimir direitos conquistados e assegurados à custa de suas lutas, sendo, na realidade, um atalho para a desregulamentação.

Para os empregados, a justificativa patronal nada mais é do que uma artimanha no sentido de aumentar a lucratividade, por meio do sacrifício de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Todavia, as garantias defendidas pelo trabalhador restam asseguradas na Constituição Cidadã de 1988, sendo, portanto, catalogadas como direito fundamental do trabalhador.

Esta pesquisa buscou, sem a pretensão de esgotar o tema, analisar as principais alterações sofridas pelo Direito do Trabalho ao longo de sua história, desde sua origem até os dias atuais, sob o viés do fenômeno da flexibilização, sob abordagem da reforma trabalhista praticada no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017, que promoveu a efetivação da possibilidade de prática flexibilizatória no país. Pretendeu, ainda, analisar os possíveis impactos jurídicos e sociais da flexibilização nos direitos fundamentais do trabalhador.

Como consequência, o trabalho definiu as características da flexibilização, da flexissegurança e da desregulamentação dos direitos trabalhistas.

O estudo possibilitou a constatação de que, em algumas circunstâncias, a flexibilização, a flexissegurança e a desregulamentação são fenômenos autônomos, tendo como diferencial precípuo a existência ou a ausência de intervenção estatal nas relações de trabalho. Isso porque se tornou possível constatar que, na desregulamentação, o Estado deixa ao total arbítrio dos agentes envolvidos as definições acerca das relações laborais, enquanto na flexibilização e na flexissegurança, embora se promova maior autonomia dos agentes, a figura estatal ainda se faz presente.

Concluiu-se, assim, que a aplicação da flexissegurança se faz incompatível com o panorama nacional, tendo em vista sua essência de manutenção de bons salários em época de desemprego, justamente por conta de que, para a manutenção salarial, haveria a necessidade de aumento das já elevadas taxas de impostos, o que vem de encontro com os interesses da massa desempregada.

Já no que se refere à flexibilização, embora de forma modesta, denota-se sua ocorrência no regramento trabalhista, desde a década de 1980, cuja incidência se reforça especialmente pela reforma trabalhista brasileira, que possibilitou flexibilizar sem a contrapartida de melhoria ao trabalhador, sendo possível a redução e até a supressão de direitos laborais.

A reforma trabalhista, instituída por intermédio da Lei nº 13.467/2017, autoriza maior distanciamento da figura estatal nas relações trabalhistas, possibilitando, em especial, a negociação entre empregados e empregadores em precedência sobre o legislado, deixando o trabalhador em clara situação de desvantagem, em especial, pelo intuito de manutenção de seu emprego a qualquer custo.

Tal parâmetro possibilita a alteração da norma legal em detrimento ao trabalhador, sob a alegação de que a mitigação da rigidez da norma possibilitaria a redução do desemprego, entretanto, o estudo também evidencia que as garantias ao trabalhador não são causas de aumento do desemprego.

A flexibilização praticada pela reforma efetiva-se em claro prejuízo ao trabalhador, deixando-o alijado inclusive dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Cidadã, pois não só deixa de lado o viés da hipossuficiência do empregado, colocando-o a mercê nas negociações diretamente com o empregado, mas possibilitando, também, a redução de direitos sem a justa contrapartida, dentre eles a valorização do trabalho, da igualdade e da dignidade da pessoa do trabalhador.

Embora prematura, por conta do curto período de vigência da norma e correntes que se inclinam favoravelmente à flexibilização, já é possível vislumbrar uma série de situações

prejudiciais ao trabalhador, sentidas na redução da representatividade sindical, no afunilamento do acesso ao Poder Judiciário, na limitação imposta pela prevalência do negociado sobre o legislado, na legalização da contratação precária, na possibilidade de redução salarial e alterações na jornada de trabalho e na mitigação de normas de relativas à saúde e segurança no ambiente laboral.

Tais limitações evidenciam a carência de adequações na proposta da flexibilização à realidade brasileira, já que, na forma e pela via que se encontra realizada a reforma trabalhista praticada, servirá meramente de limitação às garantias previstas pela Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA CNI. Valorizar a negociação - o mundo avançou, mas a legislação trabalhista ficou parada no tempo. **Portal da Indústria**, São Paulo, 11 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2017/04/artigo-valorizar-a-negociacao-o-mundo-avancou-mas-a-legislacao-trabalhista-ficou-parada-no-tempo/>>. Acesso em: 20 jun. 2017.
- ALEXY, Robert. **Constitucionalismo discursivo**. Tradução Luiz Afonso Heck. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- ALMEIDA, Alexandre Albuquerque; MELLO, Simone Barbosa Martins. Os Direitos Fundamentais e a reforma trabalhista. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2017.
- AMADO, João Leal. O Direito do Trabalho, a crise e a crise do Direito do Trabalho. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 4, n. 8, p. 163-186, jul./dez. 2013.
- ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Constituição e Garantia de Direitos**, Rio Grande do Norte, v. 10, n. 1, p. 185-201, jan. 2018.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- BARBARA, Celeste. O negociado sobre o legislado. **Revista Giz Educação e Trabalho**, São Paulo, n. 12, 17 jul. 2016. Disponível em: <<http://revistagiz.sinprosp.org.br/?p=6642>>. Acesso em: 20 jun. 2017.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. Rio de Janeiro – São Paulo – Recife: Renovar, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930 -1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.
- BOMFIM, Benedito Calheiros. Gênese do Direito do Trabalho e a criação da Justiça do Trabalho no Brasil. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 175-186, abr./jun. 2011.
- BONNA, Aline Paula. Vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.
- BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. **Diário Oficial**, 16 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. **Diário Oficial**, 24 fev. 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial**, 24 jan. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. **Diário Oficial**, 10 nov. 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. **Diário Oficial**, 19 set. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. **Coleção das Leis do Império do Brasil**, 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015. Regulamenta o disposto na Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Decreto/D8479.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 nov. 2015b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13189.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 dez. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1996. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Medida Provisória nº 1.952-20, de 3 de fevereiro de 2000. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 fev. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1952-20.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

_____. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nos 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 ago. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm>. Acesso em: 18 ago. 2018.

_____. Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/mpv/mpv680.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 28 de abril de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Senado Federal**, Brasília, DF, 28 abr. 2017b. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF,

23 dez. 2016. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>.

Acesso em: 20 jul. 2017.

BRITTO, Cesar. Aspectos Históricos e Ideológicos na Construção do Direito ao Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 1, jan./mar. 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2004.

CARVALHO, Alexandre Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**, Brasília, n. 63, p. 81-94, out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. De acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/17. 14. ed. Salvador: Método, 2017.

_____. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado sobre o legislado. In: MIESSA, Elisson; CORREIA Henrique (Coord.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2017.

CORDEIRO, Karine da Silva. **Direitos Fundamentais Sociais**. Dignidade da Pessoa Humana e Mínimo Existencial. O Papel do Judiciário. Porto Alegre: Livrais do Advogado, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Flexisegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse? **Dalleggrave**, Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.dalleggrave.com.br/artigos1.asp?id=2>>. Acesso em: 14 fev. 2017.

DEDECCA, Claudio Salvador. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Economia Política**, v. 25, n. 1, p. 94-11, jan./mar. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e de Direito do Trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p 47-48.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIEESE. **Nota Técnica nº 172**. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.

São Paulo, mar. 2017. Disponível em:
<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2017.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y Garantías: la ley del más débil**. 3. ed. Madrid: Editorial Trota, 2002.

FINCO, Suzane; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A flexibilização das normas trabalhistas sob uma perspectiva constitucional. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE DIMENSÕES MATERIAIS E EFICÁCIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, 1, 2011, Chapecó.

Anais... Chapecó: UNOESC, 2011. p. 21-38. Disponível em:
<<https://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionaldedimensoes/article/view/904>>. Acesso em: 21 set. 2018.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

FRANCO FILHO, Geogenor de Souza. **Desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GIL, Carlos Antonio. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

LACERDA, Antônia Denise. **Os direitos sociais e o Direito Constitucional Brasileiro**. 1995. 142 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 95, p. 167-176, 2000.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. v. 1.

MIGLIAVACCA, Luciano de Araujo; BOLESINA, Iuri. Harmonização do direito privado aos valores constitucionais. **Revista de Estudos Jurídicos da UNESP**, Franca, v. 17, n. 25, p. 231-248, 2013.

MORAES JUNIOR, Silvio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas e o princípio da proibição do retrocesso social**. 2015. 169 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, 2015.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Limites jurídicos à flexibilização da jornada de trabalho. In: MPT. **Manual de apoio: Inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017**. Brasília: MPT, 2017. Disponível em:
<<http://www.fecesp.org.br/PublicacoesEspeciais/Download/666>>. Acesso em: 26 set. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASHIGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação ao retrocesso social. **Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 35, n. 2, p. 114-138, 2015. Disponível em:
<<http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1281/1952>>. Acesso em: 26 set. 2018.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2001.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; BARROSO, Fernanda Natale. O instituto da “flexissegurança” e a análise da sua aplicabilidade no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 15, n. 29, p. 269-289, jul./dez. 2015. Disponível em:
<<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/viewFile/2515/1582>>. Acesso em: 10 set. 2018.

ORTEGA, Luítt Conceição. **O contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias**. 2015. 115 f. Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos econômicos, desenvolvimento e mudança social) – Faculdade de Direito da Universidade de Marília, Marília, 2015.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do Trabalho: desafios e perspectivas**. São Paulo: Juruá, 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Thiago Antônio Nunes da. Flexibilização trabalhista e as garantias fundamentais do emprego. **Revista do Curso de Direito da Universidade Braz Cubas**, Mogi das Cruzes, v. 1, n. 2, jun. 2017. Disponível em:
<<https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/284>>. Acesso em: 26 set. 2018.

ROMAGNOLI, Umbeto. **Estabilidade versus precariedade**. Anais do Seminário Internacional de Relações de Trabalho. Ministério do Trabalho. Brasília. 1998

ROMITA, Arião Sayão. A matriz ideológica CLT. **Academia Nacional de Direito do Trabalho**, [s.l.], 2013. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/A_MATRIZ_IDEOLOGICA_DA_CLT%5B1%5D.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007a.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007b.

_____. Os direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 4, abr. 2001. Disponível em: <http://files.camolinaro.net/200000611-9669597622/OS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20SOCIAIS%20NA%20CONST_1988.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2018.

_____.; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOSSO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLLI, Adriana de Fátima Pillatti Ferreira. A reforma trabalhista e relação de empregado doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 139-146, jul./ago. 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Análise do Projeto de reforma trabalhista. **Jorge Luiz Souto Maior Blog**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista#_edn1>. Acesso em: 27 set. 2018.

SILVA JUNIOR, Antônio Braga da; FREITAS FILHO, Roberto. A fundamentalidade dos direitos trabalhistas: uma diretriz constitucional ainda pendente. **Revista Constituição e Garantia de Direitos**, Rio Grande do Norte, v. 9, n. 2, p. 40-65, jul. 2017.

SILVA, Ana Paula Fernandes da. Políticas neoliberais na flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 21, n. 2, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. Análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Justiça do Trabalho no Brasil Moderno. **Revista LTr**, São Paulo, v. 59, n. 12, p. 1627-1634, 1995.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da. FELIPPE, Kenarik Boujikian e SEMER, Marcelo. **Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

STÜRMER, Gilberto. **Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

TORRES, Ricardo Lobo. A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. **O mínimo existencial**. São Paulo: Renovar, 2008.

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

ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ZOLLINGER, Marcia Brandão. **Proteção processual aos direitos fundamentais**. Salvador: JusPodivm, 2006.