UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ

CÁSSIA CRISTINA MORETTO DA SILVA

RELAÇÕES DE TRABALHO E PÓS-MODERNIDADE: UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

CURITIBA

2013

CÁSSIA CRISTINA MORETTO DA SILVA

RELAÇÕES DE TRABALHO E PÓS-MODERNIDADE: UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares – Área Básica: Sociais e Humanidades, na linha de pesquisa Cultura e Instituições, da Universidade Tuiuti do Paraná, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares – Área Básica: Sociais e Humanidades.

Orientador: Prof.º Dr. Pedro Leão da Costa Neto

CURITIBA

2013

TERMO DE APROVAÇÃO

CÁSSIA CRISTINA MORETTO DA SILVA

RELAÇÕES DE TRABALHO E PÓS-MODERNIDADE: UM ESTUDO INTERDISCIPLINAR SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do grau de Mestre em Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares – Área Básica: Sociais e Humanidades, na Linha de Pesquisa Cultura e Instituições, da Universidade Tuiuti do Paraná.

Curitiba, 31 de julho de 2013.

Programa de Mestrado em Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares – Área Básica: Sociais e Humanidades
Universidade Tuiuti do Paraná

Orientador: Prof. Dr. Pedro Leão da Costa Neto
UTP – Universidade Tuiuti do Paraná

Prof. Dr. Wilma de Lara Bueno
UTP – Universidade Tuiuti do Paraná

Prof. Dr. Adriano Willian da Silva
IFPR – Instituto Federal do Paraná

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho:

A Jesus Cristo, Deus onipotente, bom pastor que a todos conduz e fortalece na caminhada terrestre.

Ao meu filho Luiz Otávio Moretto Cordeiro da Silva, por quem sinto um amor incondicional e que constitui a razão principal de meu viver.

Ao meu pai, José Luiz Moretto, meu maior incentivador, fonte de segurança nos momentos difíceis e de vibração nas minhas conquistas.

À minha mãe, Cleusa Maria Menegassi Moretto, minha melhor amiga, exemplo de mãe e mulher que acolhe a todos transmitindo gestos e palavras de ternura, carinho, força, fé e esperança.

Ao meu esposo, Luiz Diamiro Cordeiro da Silva, grande entusiasta e ótimo conselheiro, com quem aprendo amorosamente o quanto é importante ver sempre o lado positivo da vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que durante toda minha vida, é minha fortaleza e refúgio nos momentos felizes e tristes.

Agradeço aos meus pais, por tudo o que sou e por tudo que me ensinaram, com amor e ternura sem igual.

Agradeço ao meu esposo Luiz, pelo amor e carinho a mim dedicados durante a convivência matrimonial.

Agradeço ao meu filho Luiz Otávio, que enche de alegria meu viver.

Agradeço ao professor Dr. Pedro Leão da Costa Neto, que me orientou com dedicação e muito esmero durante a realização deste trabalho.

Agradeço a todos os professores integrantes do Programa de Mestrado em Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares da Universidade Tuiuti do Paraná, que souberam sabiamente me incentivar e aconselhar nos momentos mais difíceis.

Agradeço aos meus colegas do Instituto Federal do Paraná – Campus Curitiba, pelo incentivo na conclusão do curso e pelo apoio na organização do trabalho docente no sentido de permitir a concretização e finalização deste trabalho.

Por fim, agradeço, aos meus queridos familiares e amigos, em especial minha sogra, minha avó e minhas tias, fonte de apoio e força no caminho do bem.

RESUMO

A proteção ao trabalho trata-se de uma construção histórica, seja no contexto mundial, ou no Brasil. Data do século XIX o surgimento das primeiras regras em matéria trabalhista, porém foi no século XX que se observou a tutela plena do trabalho na maioria das nações. Muitos foram os acontecimentos que vieram a repercutir de forma substancial no regramento trabalhista contemporâneo, dentre os quais se destacam: os diferentes modos de organização do trabalho experimentados pela humanidade (escravidão, servidão, corporações de ofício, revolução industrial), os diversos regimes políticos, o próprio surgimento do direito do trabalho como ramo do direito apto a tutelar e regular as relações estabelecidas entre trabalhadores e empregadores e as diferentes conjecturas sociais vivenciadas (a condição pós-moderna, a globalização, o neoliberalismo e flexibilização das relações). No Brasil, observou-se que o surgimento do direito do trabalho como algo acontecido a partir de dois fatos históricos que marcaram o cenário político brasileiro: a abolição da escravatura e a proclamação da república. Porém, foi a partir de 1930 que se observou uma expressiva produção normativa em matéria laboral. Notou-se então a inserção da proteção ao trabalho nas constituições brasileiras. Esta temática recebeu especial atenção do legislador constituinte de 1988. Observou-se, inclusive, a inserção do elemento flexível das relações de trabalho no texto citado diploma legal, o que repercutiu de forma muito acentuada no contexto laboral, social e econômico brasileiro. Diante de tal realidade e da situação contemporânea, a flexibilização das regras trabalhistas, entendida como a possibilidade das partes envolvidas em um contrato de trabalho (trabalhadores e empregadores) estabelecerem determinadas condições de trabalho, atendidos os pressupostos legais, toma posição de destaque. Tal fenômeno encontrou opositores e defensores em razão das acentuadas mudanças potencializadas de realizar no cenário laboral, seja pelos pontos positivos que a evolvem (garantia da empregabilidade, maior autonomia para partes negociarem as condições de trabalho, aumento do número de postos de trabalho, diminuição dos encargos trabalhistas) ou pelos pontos negativos presentes (diminuição dos direitos dos trabalhadores, prejuízos financeiros e sociais ocasionados à classe trabalhadora, volatilidade das relações laborais, precarização das condições de trabalho). No Brasil, a flexibilização das leis do trabalho surgiu como uma possibilidade de negociação de determinadas condições do contrato de trabalho, por intermédio do sindicato obreiro, nas hipóteses autorizadas pela legislação. Logo, neste cenário, dá-se especial destaque às instituições sindicais e a justiça do trabalho apresenta-se como instância com a missão de equalizar os interesses conflitantes. Nota-se que alguns teóricos ressaltam a questão da flexisegurança como inerente ao fenômeno da flexibilização, enquanto outros pensadores destacam a precarização das relações de trabalho. É neste contexto que se situa o presente objeto de estudo, com o escopo de analisar as relações laborais e a flexibilização das leis trabalhistas no Brasil, considerando, portanto, os diferentes fatores, de diferentes ordens que permeiam esta realidade, bem como as circunstâncias sociais experimentadas, e também as configurações econômicas e políticas vivenciadas, no Brasil, nos séculos XX e XXI.

Palavras-Chave: **Pós-Modernidade. Direito do Trabalho. Constituição Federal de 1988. Flexibilização.**

ABSTRACT

The protection of work is a historical construction, in a world wide context, or in Brazil. The first rules related to labor are from the XIX century. It was on the XX century, however, that labor law was funded in most nations. There were many events that substantially influenced the development of the contemporary labor law, from which we could highlight: the different ways of organizing the work experienced by humanity (slavery, serfdom, guilds, industrial revolution), the different political regimes, the very emerge of labor law as an area of law able to protect and regulate the established relations between workers and employers and the different social conjectures experienced (the post-modern condition, the globalization, the neoliberalism and the flexibility of the relations). In Brazil, the emergence of the labor law was considered as a consequence of two important historical facts in Brazilian´s political scene: the slavery abolition and the proclamation of the republic. However, it was only after the 30`s that the significant amount of normative production was developed. In addition to it, there was the inclusion of labor protection laws in Brazilian´s constitutions. This subject has received special attention from the constitutional legislator of 1988. The flexible element of labor relations was also included in the law which influenced very sharply Brazilian´s labor, social and economical contexts. Due to that, the easing of labor laws, understood as the ability of the parties evolved in a labor contract (workers and employers) to establish certain labor conditions, attending the related legal requirements, takes a prominent position. This phenomenon encountered opponents and defenders because of the sharp changes in the labor scene, due to its positive (guaranteeing employability, giving a bigger autonomy for parties to negotiate working conditions, increasing the number of jobs, reducing labor costs) or the present negative points (reduction of workers' rights and their working conditions, social and financial damage to the working class, volatility of the labor relations). In Brazil, the easing of the labor laws emerged as a possibility of negotiating some conditions of the working contract, through the labor union, in the cases authorized by law. Therefore, in this scenario, there is a special emphasis on the labor unions and the labor justice is presented as the courts with the mission of equalize different and conflictive interests. Some theorists emphasize the issue of flexicurity as part of the phenomenon of easing, while others highlight the worsening of labor relations. It's in this context that this present object of study was produced, focusing on the analysis of the labor relations and the easing of Brazilian's labor laws, considering the different factors of different orders that are related to this reality as well as the social circumstances experienced and also the economic and political settings of Brazil in the XX and XXI centuries.

Key words: **Post-Modernity. Labor Law. Brazilian Federal Constitution of 1988. Easing.**

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – OS MODOS DE PRODUÇÃO E A PROTEÇÃO AO TRABALHO.....35
TABELA 2 – CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO.....94

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....10
2 A PÓS-MODERNIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....15
2.1 O TRABALHO HUMANO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....15
2.1.1 Sociedades pré-capitalistas: escravidão, servidão e corporações de ofício...16
2.1.2 A revolução industrial.....22
2.1.3 O surgimento do direito do trabalho.....27
2.1.4 O conceito de direito do trabalho.....32
2.2 A CONDIÇÃO PÓS-MODERNA.....35
2.3 A GLOBALIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.....38
2.4 O NEOLIBERALISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....42
3 A PROTEÇÃO AO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....47
3.1 O SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS REGRAS TRABALHISTAS NO BRASIL.....48
3.1.1 A consolidação das leis do trabalho (CLT).....52
3.2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS PRECEITOS TRABALHISTAS NAS PRIMEIRAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS.....53
3.3 O REGRAMENTO TRABALHISTA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....56
3.3.1 A tutela do trabalho como direito fundamental.....61
3.4 OS PRINCÍPIOS PROTETORES E O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....63
3.5 O ELEMENTO FLEXIBILIZADOR DO DIREITO DO TRABALHO E A CARTA MAGNA DE 1988.....66
4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....70
4.1 NOÇÃO DE FLEXIBILIZAÇÃO E SUA CONCEITUAÇÃO PERANTE O DIREITO DO TRABALHO.....71
4.1.1 A Flexibilização e a desregulamentação.....75
4.1.2 A flexibilização e as três correntes.....78
4.1.3 A Flexibilização no direito comparado.....82
4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....85

4.2.1 O Importante papel dos sindicatos nas negociações coletivas.....89
4.2.2 O princípio protetor frente à flexibilização.....100
4.2.3 Negociado X legislado – a atuação decisiva da justiça do trabalho.....102
4.3 A FLEXISEGURANÇA.....106
4.4 A PRECARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS TRABALHISTAS.....110
5 CONCLUSÃO.....116
REFERÊNCIAS.....122

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que a inserção do elemento flexível nas diversas relações sociais apresenta-se como uma das características da pós-modernidade. O direito de trabalho apresenta-se como um produto histórico, marcado pelos conflitos existentes entre os empregados e empregadores, mediados pela instituição estatal e pela atuação das entidades sindicais.

Neste cenário, a flexibilização da legislação trabalhista mostra-se como tema latente no direito do trabalho contemporâneo e, por isso, merecedor de uma análise detalhada.

O Estado brasileiro produziu suas primeiras normas em matéria trabalhista especialmente a partir do ano de 1930, com o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, durante o governo de Getúlio Vargas. Desde então, experimentou-se em terras brasileiras uma intensa produção normativa sobre esta temática, seja com o objetivo de regulamentar as profissões existentes, ou para se assegurar garantias mínimas aos trabalhadores.

Naquele momento histórico, considerado de nascimento, a legislação trabalhista visava reger de forma absoluta as relações de emprego, de modo imperativo e categórico. Dessa forma, não era considerado válido o exercício da autonomia da vontade das partes (empregador x empregado) no âmbito das relações laborais. As partes não podiam decidir sobre quaisquer dos direitos afetos ao exercício empregatício.

Com o fenômeno da globalização, somado à adoção de práticas neoliberais e ao aumento da taxa de desemprego, de modo especial nas últimas décadas do século XX, tem-se um novo marco nas relações de trabalho: a flexibilização da legislação trabalhista.

A flexibilização da legislação trabalhista, de uma forma geral, é entendida como um processo, segundo o qual, o Estado, permite que as normas do trabalho sejam adaptadas às condições de trabalho presentes em uma determinada situação concreta, a partir de negociação coletiva, estabelecida entre o empregador e o sindicato da categoria profissional em que o empregado está inserido.

Tal processo possui por missão tornar o direito do trabalho mais dinâmico, na medida em que se dá às partes envolvidas na relação de emprego (empregador x

empregado), maior liberdade para a escolha das regras adequadas ao caso concreto.

Caracteriza-se como uma postura estatal contemporânea, na medida em que surge com o intuito maior de fomentar a geração de empregos, priorizar a manutenção de postos de trabalho, e diminuir a informalidade. Ressalta-se que tudo isso deve acontecer, através da admissão da negociação coletiva sobre as condições do contrato de trabalho (alteração dos limites legais de duração da jornada de trabalho, modificação de valores salariais, e outros).

A flexibilização tem por função dotar as regras trabalhistas de maior adaptabilidade, com o rechaçamento de uma recorrente reclamação da classe empregadora, isto é, o excessivo rigorismo das leis do trabalho e a ausência de escolha dos ditames legais, como entrave ao aumento de contratações formais.

Por tais motivos, esta postura estatal gerou imensa repercussão no mundo do trabalho, seja sobre as relações sociais estabelecidas no âmbito da classe trabalhadora, ou no aspecto jurídico, pois o princípio máximo de proteção a figura do empregado passou a ser discutido.

Em prol do pretendido aumento da proximidade e igualdade entre as partes envolvidas na relação de trabalho, e, também, da diminuição do rigorismo das leis trabalhistas, observou-se, de outro lado, a mitigação de várias garantias outrora concedidas aos trabalhadores.

Logo, este novo posicionamento adotado pelo legislador contemporâneo, conduziu a um novo pensar sobre o papel do Estado, da Sociedade Civil e das Instituições com representação social (empresas, sindicatos, partidos políticos, e outros) diante das relações de trabalho.

Assim, a presente dissertação tem como objetivo geral analisar, sob um viés crítico, as vicissitudes e imbricações presentes nas relações de trabalho na pós-modernidade, bem como, estudar a flexibilização da legislação trabalhista no interior deste panorama.

Apresentam-se como objetivos específicos a análise do processo segundo o qual o Estado brasileiro tratou legalmente as relações de trabalho no cenário pós-moderno, o que engloba uma pesquisa sobre as manifestações infraconstitucionais que aconteceram nesse sentido, e, também, o exame dos principais efeitos sobre a sociedade civil e a classe trabalhadora brasileira da inserção do elemento flexível no contexto laboral.

Pode-se, inclusive, pontuar como questões que permeiam a problemática que envolve a presente dissertação, o tratamento legal dedicado ao trabalho na pós-modernidade, considerando-se, para isso, os fatores históricos e culturais que conduziram ao novo pensar sobre as regras do trabalho, bem como o significado sobre o que se entende por flexibilizar a legislação trabalhista. Igualmente importante é o pensar sobre em que medida flexibilizar apresenta-se como sinônimo de uma melhora das condições de trabalho, de modo a se considerar em tal reflexão o papel das Instituições Sociais (empresa, sindicatos, sociedade civil, e outros) diante das novas configurações jurídicas assumidas nas relações de emprego.

Esquematicamente optou-se, pela redação de três capítulos que tem por missão a discussão dos pontos fundamentais deste trabalho: pós-modernidade, regramento trabalhista e flexibilização.

O primeiro capítulo intitula-se A Pós-modernidade e a as Relações Trabalho, inicia-se com uma pequena incursão histórica sobre os diferentes modos de produção experimentados pelo trabalho humano durante a história, momento em que são abordados os seguintes termas: escravidão, servidão, corporações de ofício, revolução industrial, o surgimento do direito do trabalho e sua conceituação. Na sequência, passa-se à análise da condição pós-moderna, da globalização e do neoliberalismo, tudo voltado ao cenário laboral, com o fito de se compreender o contexto das relações de trabalho na contemporaneidade.

No segundo capítulo, intitulado A Proteção ao Trabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro, foca-se, de forma as leis que tratam de disciplinar o trabalho no Brasil, com dois objetivos: entender a proteção jurídica dada ao trabalho e conhecer a inserção do elemento flexibilizador em sua configuração. Para tanto, são tratados de temas que abrangem desde o surgimento das primeiras regras trabalhistas no Brasil, passando-se pelas principais leis laborais produzidas e pelo tratamento constitucional dedicado ao assunto durante a história, inclusive sob o ponto de vista principiológico, para, por fim, chegar-se ao permissivo constitucional flexibilizante das condições de trabalho, inserido na Constituição federal de 1988.

O terceiro capítulo, que se intitula A Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil trata da flexibilização com o fito de compreender esse novo conceito, bem como sua utilização no ordenamento jurídico brasileiro. Argumenta-se sobre o importante papel dos sindicatos no processo de flexibilização da legislação trabalhista, pois essas instituições possuem função elementar na condução da

negociação coletiva, principal ferramenta flexibilizadora das condições de trabalho. Também se dedica especial atenção à atuação das cortes de justiça trabalhistas, na medida em que as estas constituem-se em espaços de resolução das controvérsias advindas da flexibilização. Por fim, colocam-se os dois pontos de divergência mais expressivos quando se está diante do fenômeno flexibilizador: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas.

Para o estudo desta forma aqui exposto, foram utilizados os seguintes procedimentos: pesquisa bibliográfica em livros, artigos, dissertações e teses que tratam do tema em questão; pesquisa legislativa sobre o assunto; análise e seleção de jurisprudências existentes no Tribunal Superior do Trabalho (TST) que envolve a temática.

Cabe salientar com relação à bibliografia adotada, que, por se tratar de uma análise interdisciplinar foram utilizadas obras que expressam a contribuição de autores de diferentes áreas do conhecimento científico, em razão da própria diversidade de fatores existentes no cenário laborativo. Assim, convém destacar, primeiramente os autores que contribuíram para a fundamentação teórica deste trabalho: David Harvey, geógrafo marxista britânico que dedicou especial atenção ao estudo dos fatores que permeiam a condição pós-moderna; Zygmunt Bauman, sociólogo polonês que tem a modernidade e a pós-modernidade como tema latente de seus escritos; Karl Korsch, filósofo alemão, de formação marxista, que estudou de forma aprofundada a formação da classe operária, tomando-se por base a luta de classes; Pierre Bourdieu sociólogo francês cujos escritos retratam a análise das classes sociais sob vieses políticos e econômicos. Recorreu-se também as contribuições dos sociólogos brasileiros Octavio Ianni, que dedicou ao fenômeno da globalização o foco central de seus escritos e Ricardo Antunes, que tem no tema trabalho uma vertente profícua em suas obras.

Igualmente, optou-se pela utilização de diversas obras jurídicas e histórico-jurídicas, em razão da própria natureza e especificidade das questões aqui postas. Entre outros, partiu-se de autores como José Segadas Vianna, que foi Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio durante o governo de Getúlio Vargas; Arnaldo Süssekind, que juntamente com José Segadas Vianna participou da comissão que objetivou redigir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Amauri Mascaro Nascimento, doutor em direito e autor de várias obras publicadas sobre o tema; Maurício Godinho Delgado, doutor em direito, ministro do Tribunal Superior do

Trabalho (TST) e com publicações expressivas quando o assunto é direito do trabalho; Sérgio Pinto Martins doutor em direito, pesquisador da esfera trabalhista e autor de muitos livros sobre o tema relacionado ao direito do trabalho; Mozart Victor Russomano, que foi ministro do Superior Tribunal do Trabalho (TST), doutor em direito e com vasta publicação sobre os temas que envolvem o direito trabalho. A escolha destes autores se deve, tanto pelo caráter elementar de suas obras, como pela acurada técnica de redação, pela riqueza do conteúdo e pela grande experiência na área trabalhistas que acumulam.

Ainda sobre a bibliografia utilizada, em razão das particularidades existentes na presente dissertação buscou-se utilizar autores que também dedicaram obras exclusivas à temática da flexibilização no campo do direito do trabalho, dentre os quais se podem citar: Sérgio Pinto Martins, Silvio Beltramelli Neto, Vilma Maria Inocência Carli, Rodrigo Goldschmidt, Renata Nóbrega Figueiredo Moraes, Arion Sayão Romita, Lygia Maria de Godoy Batista e Cláudia Zaneti Saegusa.

Todas as referências aqui colocadas, somadas as demais utilizadas durante a redação do trabalho aqui posto, foram objeto de uma rigorosa escolha doutrinária com vistas a dar o tratamento apropriado que a questão da flexibilização da legislação trabalhista necessita, de modo a permitir uma abordagem que para além de considerar os aspectos jurídicos, inerentes a mesma, contemplou igualmente as questões sociais, políticas e econômicas relacionadas a este tema e que é objeto do estudo desenvolvido nas páginas seguintes. Ressalta-se que a diversidade da bibliografia adotada tem sua justificativa na própria e igual diversidade de fatores e ideologias, que estão relacionados às relações de trabalho, à pós-modernidade e a flexibilização da legislação trabalhista.

2 A PÓS-MODERNIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O modelo de Estado existente, contemporaneamente, marcado pelas relações capitalistas, tem no desenvolvimento do trabalho humano assalariado uma de suas principais características.

As relações de emprego estabelecidas entre a classe empregadora e a classe de empregados assumem ponto de destaque, tanto na ordem social, como na ordem econômica, repercutindo, inclusive sob o cenário jurídico.

A legislação trabalhista, por sua vez, apresentou-se como ferramenta de intervenção pública estatal, objetivando regrar o trabalhado livre, subordinado e remunerado[1]. Tudo isso, com o objetivo último de assegurar aos trabalhadores direitos básicos.

Por sua vez, a configuração do tratamento dado às relações de trabalho foi profundamente influenciada pelos acontecimentos históricos e sociais que o mundo, de uma forma geral, experimentou nos últimos séculos, como exemplo pode-se citar a Revolução Industrial, a Globalização e o Neoliberalismo.

Neste contexto, indispensável é a compreensão dos fatos históricos relacionados à esfera laboral, bem como das diferentes formas que as relações de trabalho assumiram ao longo da história, e em particular, o contexto pós-moderno. Tal postura tem por objetivo possibilitar uma adequada compreensão do cenário em que as relações de trabalho contemporâneas se desenvolveram e foram regradas.

2.1 O TRABALHO HUMANO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Neste tópico, buscar-se-á, de uma forma geral, se compreender o tratamento dedicado ao trabalho pelas diferentes sociedades através da história, bem como o surgimento do regramento trabalhista no mundo do trabalho. Sem a pretensão de se esgotar tal temática, a análise focar-se-á nos aspectos gerais presentes nas relações laborais. Tudo isso, com o objetivo último de se verificar como o labor foi tratado nos diferentes momentos históricos vivenciados na sociedade.

[1] Toma-se neste momento o entendimento de que por trabalho subordinado compreende-se as situações em que uma determinada pessoa presta serviços a outra, submetendo-se aos seus comandos e ditames, com horários pré-definidos, com continuidade, auferindo um salário em razão dos serviços prestados.

Aqui convém destacar que para Glaucia Barreto a “origem do trabalho coincide com a origem do mundo” (BARRETO, 2008, p. 01) já que se podem visualizar as primeiras relações de trabalho nos tempos bíblicos, quando na criação do mundo, presente no livro Gênesis, Adão come do fruto proibido e recebe de Deus o trabalho como punição.

Relatos históricos apontam que as primeiras relações de trabalho durante a Antiguidade (especialmente Grécia e Roma) ocorreram com base na escravidão, momento que ao escravo não cabia nenhum direito, pois era tratado como objeto. Remonta a este momento histórico, a origem da palavra trabalho, que tem suas raízes na expressão latina *tripallium* - instrumento utilizado, entre os romanos, para fazer referência a um dispositivo destinado à tortura de escravos.

De forma muito apropriada Carlos Astrada esclarece a etimologia da palavra trabalho:

> [...] A ascendência etimológica do trabajar castelhano como a do trabavailler francês e do travagliare italiano e o vocábulo latino trabaliare, do substantivo trepalium, aparelho de tortura, formado por três de paus, ao qual eram atados os condenados (gladiadores do circo romano e escravos). Trabalhar, pois, significava estar submetido à tortura. Isto é índice da infravalorização do trabalho, que se documentava na literatura medieval dos primeiros séculos (e até em refrão dos idiomas neolatinos), em que aflora essa gênese linguística de trabalho. [...] (ASTRADA, 1968, p. 32)

As primeiras manifestações do trabalho, advindo de organizações de trabalho denominadas corporações de ofício, surgiram no período de transição, correspondente ao fim da Idade Média e o início da Idade Moderna, momento em que se experimentaram profundas transformações nas relações sociais.

Porém, foi com a Revolução Industrial, de modo especial, a partir do século XVIII e XIX, quando os meios de produção passaram a se concentrar nas unidades fabris, que o trabalho livre se desenvolveu de forma plena.

2.1.1 Sociedades pré-capitalistas: escravidão, servidão e corporações de ofício

A escravização humana foi uma das fontes de mão de obra mais importantes durante a Antiguidade, especialmente durante as civilizações grega e romana.

Como bem destaca Maria Inês Moura S. A. da Cunha, a escravidão foi alimentada por diferentes situações, pois “o subjugamento dava-se de variadas

formas, seja pela conquista, seja pelo desterro, e até razões de nascimento (pai ou mãe escravos) e endividamento.” (CUNHA, 2010, p. 16).

Em uma sociedade escravocrata, o trabalho escravo era empregado tanto na produção de bens como na realização dos mais diferenciados tipos de serviços, observava-se, inclusive, que os proprietários de escravos utilizavam-se da mão de obra de seres humanos que se encontram subjugados sobre seus poderes e, em contrapartida, oferecia-lhes meios de sobrevivência. Nota-se, ainda, que os escravos eram objeto de comércio, na medida em que seus senhores podiam vendê-los ou trocá-los como se fossem qualquer outro tipo de mercadoria.

Para Sérgio Pinto Martins a escravidão foi a primeira forma de organização do trabalho, momento 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, pois era propriedade do *dominus”*... (MARTINS, 2005, p. 38).

Sobre a utilização em massa da mão de obra escrava nas sociedades antigas esclarece José Segadas Vianna que:

> A escravidão, entre os gregos e os romanos, atingiu grandes proporções. Na Grécia havia fábricas de flautas, de facas, de ferragens agrícolas e de móveis, onde o operariado era todo composto de escravos. Em Roma, os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas. (VIANNA, 2005, p. 27).

Ao longo da história observou-se que a escravização se constituiu por muitos séculos como a grande fonte de mão de obra humana, sendo que, para Aristóteles, o processo de escravização apresentava-se inclusive como algo necessário na medida em que para o cidadão alcançar a cultura, era importantíssimo que este fosse dotado de riquezas e de escravos, assim disporia de ociosidade.

O emprego da escravização também esteve presente durante a Idade Média, momento em que “bárbaros” e “infiéis” foram escravizados. A escravidão também se constituiu prática recorrente durante a Idade Moderna, no descobrimento das Américas.

Contudo, é preciso mencionar que enquanto a escravidão antiga se baseou no fazer escravo o prisioneiro de guerra, a escravidão moderna se pautou no subjugamento humano com o fulcro mercantilista, isto é, tornavam-se escravos os seres humanos, com o fito de comercializá-los.

Da mesma maneira, destaca-se a Revolução Francesa (1789) pelo movimento no sentido de combater a escravidão, pois se tinha a escravidão como algo indigno do ser humano.

Desde então, os povos, paulatinamente, foram abolindo a escravidão de seus territórios, contudo ainda que se esteja no século XXI não se pode afirmar que o trabalho escravo encontra-se completamente erradicado das nações.

Sobre este tema é importante mencionar que a Idade Média apresentou-se como um momento histórico notadamente marcado pela substituição, ainda que de forma não absoluta, do trabalho escravo pelo trabalho servil, momento em que o servo trabalhava para o senhor feudal em troca de sua subsistência e proteção pessoal.

Conforme explica Sérgio Pinto Martins “Nessa época, o trabalho era considerado um castigo. Os nobres não trabalhavam.” (MARTINS, 2005, p. 38).

Vale ressaltar que a passagem do modelo escravocrata para o regime de servidão se deu de forma complexa e demasiadamente demorada, eis que, as relações de trabalho rurais pautavam-se por um duplo binômio: necessidade da sobrevivência dos servos da gleba e necessidade de produção de produtos agrícolas, para consumo e uso nos feudos.

Leo Huberman em obra intitulada *História da Riqueza do Homem* descreve de forma muito apropriada o cenário no qual o trabalho servil acontecia, conforme se nota na seguinte passagem:

> O camponês vivia numa choça do tipo mais miserável. Trabalhando longa e arduamente em suas faixas de terra espalhadas (todas juntas tinham, em média, uma extensão de 6 a 12 hectares, na Inglaterra, e 15 a 20, na França), conseguia arrancar do solo apenas o suficiente para uma vida miserável. Teria vivido melhor, não fora o fato de que, dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar *a terra do senhor*, sem pagamento. Tampouco era esse o único trabalho a que estava obrigado. (...) A propriedade do senhor tinha ser arada primeiro, semeada primeiro e ceifada primeiro. [...] (HUBERMAN, 1986, p. 5)

Deste modo, enquanto no modelo escravocrata a ligação do escravo era diretamente ao seu senhor, seu proprietário, no modelo servil, o servo estava ligado diretamente a terra, possuindo alguns direitos como o de possuir suas ferramentas de trabalho e de herança em relação de seus bens particulares como animais e objetos pessoais. O servo possuía muitos deveres também, como por exemplo, pagar determinados impostos ao senhor feudal.

O mesmo Huberman faz uma comparação muito interessante entre a situação de escravo e a situação de servo ao colocar que:

> [...] Se o escravo era parte da propriedade e podia ser comprado ou vendido em qualquer parte, em qualquer tempo, o servo, ao contrário, não podia ser vendido fora de sua terra. Seu senhor poderia transferir a posse do feudo a outro, mas isso significava apenas que o servo teria novo senhor; ele próprio, porém permanecia em seu pedaço de terra. Esta era uma diferença fundamental, pois concedia ao servo uma espécie de segurança que o escravo nunca teve. Por pior que fosse o seu tratamento, o servo possuía família e lar e a utilização de alguma terra. [...] (HUBERMAN, 1986, p. 6)

No entanto, não faltavam pontos de estreitamento entre as relações escravocratas e servis, tanto que José Segadas Vianna destaca que o senhor feudal podia mobilizar os servos de suas terras em caso de guerra e até mesmo cedê-los, sob contrato, aos proprietários de pequenas fábricas ou oficinas. (VIANNA, 2005, p. 30).

Maria Inês Moura S. A. da Cunha descreve de modo muito apropriado a relação existente entre os servos, a terra e senhor, com as seguintes palavras:

> Os servos viviam em uma aldeia ao redor da casa do senhor, estendendo-se a terra para fora do povoado. A divisão da terra era feita em dois ou três grandes campos, que eram cultivados, alternadamente, para que não se esgotasse o solo. O método de cultura era comum a todos, embora cada qual cultivasse seu próprio terreno, enquanto o do senhor era cultivado pelos servos, que lhe deviam prestações pessoais. (CUNHA, 2011, p. 19).

Pelos relatos históricos pode-se afirmar que a decadência do modelo servil coincide com o final da Idade Média, embora este processo não tenha acontecido de forma linear em todos os países europeus. José Segadas Vianna atribui este fato a vários acontecimentos, quando escreve que “As grandes perturbações, ora decorrentes das epidemias, ora das Cruzadas, davam ensejo não só a fuga dos servos como à alforria.” (VIANNA, 2005, p. 30).

É necessário destacar que o fim da época medieval (final do século XV início do século XVI) culminou com o nascimento das primeiras fábricas e indústrias, o que fez surgir novas relações econômicas e sociais, as quais o regime de servidão já não mais dava conta de regular, em razão das próprias vicissitudes decorrentes das emergentes relações de consumo, compra e venda de bens, fabricação, comercialização de mercadorias, e também, de prestação de serviços. É neste momento histórico que as corporações de ofício, que já existiam desde o século XII,

e inclusive, durante a Idade Média, tomam posição de maior destaque na sociedade moderna.

Nesse sentido, Hilário Franco Júnior, em sua obra dedicada ao tema Idade Média, escreve que embora existam controvérsias sobre a origem das corporações de ofício no âmbito da sociedade medieval, os motivos para que houvesse a associação de profissionais passaram a se apresentar de forma mais delineada. O referido autor os coloca como sendo de cunho religioso, econômico, político e social. (FRANCO JÚNIOR, 2006, p. 43).

Na sequência, Franco Júnior evidencia o papel das corporações de ofício e esclarece que:

> [...] As mais antigas eram apenas de comerciantes, as de artesãos generalizaram-se somente após 1120. Em Flandres, importante centro artesanal, a formação dos ofícios foi ainda mais tardia devido à oposição dos grandes comerciantes, desejos de manter seu poder sobre o setor produtivo. Em suma, as corporações não foram tão difundidas na Idade Média quanto se imaginou, sendo na verdade mais representativas da economia mercantilista da idade moderna. Lyon, por exemplo, grande centro artesanal, simplesmente as desconhecia. [...] (FRANCO JÚNIOR, 2006, p. 43)

As corporações de ofício, neste contexto, constituíam-se, pois na reunião de artesãos com o intuito de se fomentar uma prática profissional em específico. Tais organizações surgiam a partir da aproximação de pessoas detentoras de uma profissão em comum. Também chamadas de “Associações de Artes e Misteres”, tais institutos se difundiram amplamente pela Europa, especialmente na França, na Espanha e na Alemanha.

Maria Inês Moura S. A. da Cunha caracteriza o funcionamento estrutural das corporações de ofício, nos seguintes termos:

> A estrutura interna das corporações de ofício estava dividida em categorias subordinadas umas às outras. Nela distinguem-se os mestres, os companheiros e os aprendizes.
> Enquanto os mestres formam a classe dominante, uma vez que chefes de oficina, proprietários da matéria-prima e das ferramentas, os companheiros são os trabalhadores que, terminado o aprendizado, não puderam chegar à categoria de mestre. (CUNHA, 2011, p. 21)

Nota-se, basicamente, a existência de três espécies de trabalhadores dentro de uma corporação de ofício: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres referiam-se à classe detentora do saber sobre um determinado ofício, dos

meios de produção e da capacidade técnica de exercê-lo. Os companheiros, por sua vez, eram os trabalhadores assalariados que auxiliavam os mestres na produção. Por fim, os aprendizes, correspondiam aos jovens iniciantes na arte de cada ofício. Dentro desta organização era possível um aprendiz ascender à condição de mestre, uma vez atendidas todas as exigências do estatuto da corporação, e é claro, se o mercado local tivesse condição de absorvê-lo. Os mestres além de assalariar os artesãos membros da corporação de ofício que comandavam, ofereciam-lhes proteção em caso de doença, como também lhes permitiam o acesso ao exercício regular de uma profissão, o que, naquele momento histórico, apresentava-se como algo monopolizado.

Nesse sentido, Hilário Franco Júnior esclarece este aspecto monopolizador presente nas corporações de ofício:

> Na sua organização interna, cada corporação era constituída por várias oficinas, as únicas que poderiam produzir uma determinada mercadoria na cidade. Cada oficina pertencia a um indivíduo conhecido por mestre, dono da matéria-prima, das ferramentas e do resultado econômico gerado pela produção. Os vários mestres formavam um colegiado que dirigia a corporação, isto é, fiscalizava o respeito aos regulamentos corporativos. O mais importante destes era impedir qualquer diferenciação de produção (e, portanto, concorrência) entre as oficinas: o tipo de matéria-prima, a quantidade produzida, o preço de venda, tudo devia ser rigorosamente igual. O fundamental era manter o espírito de cartel da associação. (FRANCO JÚNIOR, 2006, p. 43)

Nota-se das palavras de Franco Junior o funcionamento das corporações de ofício no que se refere, especialmente, à proteção ao ofício.

Sobre a configuração do sistema das corporações de ofício e o momento histórico afeto a estas organizações, Huberman esclarece que:

> O sistema de corporações tivera duas características fundamentais: a igualdade entre os senhores e a facilidade com que os trabalhadores podiam passar a mestres. Em geral, isso ocorreu até os séculos XIII e XIV, período áureo dessas instituições. Depois disso ocorreram modificações inevitáveis. (HUBERMAN, 1968, p. 63)

Da afirmação de Huberman observa-se que as corporações de ofício assimilaram as transformações sociais ocorridas na sociedade em que se encontravam inseridas.

Por sua vez, José Segadas Vianna destaca o aspecto político que marcava a existência das corporações de ofício, ao firmar que:

> As corporações estabeleciam suas próprias leis profissionais e recebiam, por outro lado, privilégios concedidos pelos reis, desejosos de enfraquecer o poderio dos nobres senhores da terra, e, também, pelo serviço que prestavam ao erário, como órgão de arrecadação de certos impostos. (VIANNA, 2005, p. 31)

Entretanto, não tardou para que começassem a ocorrer desentendimentos no seio das corporações de ofício, em razão das brigas por privilégios, surgindo então, uma nascente vontade emancipatória do trabalhador, que descontente com a corporação em que se encontrava exercendo suas atividades, desejava exercer seu ofício livremente. Esta emancipação operária foi alcançada somente muito mais tarde, em tempos capitalistas, como destaca José Segadas Vianna:

> A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça. (VIANNA, 2005, p. 32)

Assim, cabe desde já destacar que foi a partir da revolução industrial e do surgimento do capitalismo que se vivenciou o momento histórico que marcou de forma mais acentuada a organização do trabalho livre.

2.1.2 A revolução industrial

A revolução industrial, entendida em dois momentos históricos distintos, isto é, a primeira iniciada no Reino Unido a partir da segunda metade do século XVIII com a maquinização do trabalho e que se estendeu até meados do século XIX e a segunda iniciada em meados do século XIX e que se projetou até meados do século XX, momento em que se denota, de forma acentuada, a relação entre o capital e o trabalho. Muitos estudiosos destacam que a partir de meados do século XX até os dias atuais experimenta-se socialmente a terceira fase da revolução industrial, marcada profundamente pelos avanços tecnológicos.

Diante deste cenário, têm-se nas antigas corporações de ofício, o germe para o futuro nascimento das primeiras unidades fabris, e nos mestres os antecessores

em potencial para o surgimento do empresário capitalista. Já os companheiros e aprendizes vão ceder espaço ao trabalhador assalariado. Tudo isso como consequência do processo industrializante e avassalador que se iniciou na Europa e se alastrou mundo afora.

Maria Inês Moura S. A. da Cunha escreve sobre as consequências funestas destas transformações: “[...] fizeram-se sentir desde logo, não apenas na exploração das crianças, mas também nas jornadas desumanas, nos baixos salários e nas precárias condições de vida.” (CUNHA, 2011, p. 30).

Por sua vez, Huberman destaca justamente o cenário de transição típico deste momento ao escrever que “Do século XVI ao XVIII os artesão independentes da Idade Média tendem a desaparecer, e em seu lugar surgem os assalariados, que cada vez mais dependem mais do capitalista-mercador-intermediário-empreendedor.” (HUBERMAN, 1968, p. 114)

A invenção de máquinas e consequentemente o seu emprego em fábricas, acabou por inovar a metodologia laboral, fazendo surgir uma nova relação binomial quando o assunto é trabalho: a relação entre patrões e trabalhadores assalariados.

Nesse sentido, Márcia Cristina Rafael destaca de forma enfática a influência preponderante do elemento mecânico no contexto laboral ao escrever que “Efetivamente, a revolução nos métodos de trabalho foi o resultado da invenção da máquina e de sua aplicação na indústria, o que consequente, alterou a relação existente entre patrões e trabalhadores.” (RAFAEL, 2005, p. 22)

Maria Inês Moura S. A. da Cunha esclarece como o fato da necessidade econômica passou a nortear as relações de trabalho neste novo contexto, nos seguintes termos:

> A Revolução Industrial requeria uma força de trabalho, que fosse capaz de se adaptar à disciplina da máquina. Homens, mulheres e crianças deveriam trabalhar muitas horas nas fábricas, mas não havia como obrigá-los, considerando que extintos os regimes de escravidão e servidão. Entretanto, um propulsor mais eficiente surgiu, qual seja, a necessidade econômica. (CUNHA, 2011, p. 29)

Karl Korsch (1980), por sua vez, em sua clássica obra intitulada *Lutas de Classes e Direito do Trabalho* esclarece com muita propriedade esta nova condição experimentada pelo trabalhador ao afirmar que: “[...] El moderno trabajador asalariado no es esclavo de ningún señor, no es siervo, no está sujeto a ningún

dueño, su situación no se transmite por herancia, no está adscrito a La gleba, no tiene que prestar servivios forzosos a ningún señor feudal. [...]" [2]. (KORSCH, 1980, p. 8)

Assim, observou-se o cercamento das propriedades privadas, bem como a expulsão dos trabalhadores servis do cenário campal o que acarretou a separação do trabalhador dos seus meios de produção de outrora, permitindo-se o surgimento da figura do trabalhador livre, isto é, separado dos seus meios de produção.

Como a mão de obra era farta, provinda das fontes mais diversas como camponeses empobrecidos, e também, desempregados em razão da automação, as condições de trabalho eram realmente precárias.

Homens, mulheres e crianças amanheciam e anoiteciam nas fábricas, praticamente à míngua, quando não em povoados aos redores destas, padecendo diuturnamente com epidemias, fome e sem condições, ainda que mínimas, de higiene e saneamento.

Delineia-se, pois, uma figura inovadora e importantíssima: o proletário, caracterizado por Amauri Mascaro Nascimento como:

> [...] um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2005, p. 12)

Era a instituição fabril o local em que este empregava suas forças de trabalho, numa relação praticamente de simbiose, conforme esclarece Amauri Mascaro Nascimento:

> Com a fábrica está correspondentemente formada a aglomeração maior das massas operárias. Ela não é só o local onde se assentar. É mais ainda: o ponto de convergência dessa mesma pluralidade de indivíduos unidos por um mesmo processo de ideais, sujeitos a um mesmo ordenamento, subordinados a um mesmo homem, com as mesmas obrigações e mesmos direitos. (NASCIMENTO, 2011, p. 38).

[2] Tradução do texto de Karl Korsch: "O trabalhador assalariado moderno não é escravo de nenhum senhor, não é servo, não está sujeito a nenhum proprietário, sua situação não é transmitida por herança, não estava ligado ao solo, não tem que prestar serviços forçados a nenhum senhor feudal". (KORSCH, 1980, p. 8)

Para Sérgio Pinto Martins “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2005, p. 39).

Por isso, pode-se afirmar que foi a partir da Revolução Industrial que o trabalho assalariado se desenvolveu em larga escala. A alta demanda de mão de obra nos centros produtores e o tratamento degradante oferecido aos operários fizeram nascer um verdadeiro conflito de classes entre capitalistas, donos dos meios de produção e trabalhadores, detentores da força produtiva. Tal situação degradante ficou sem nenhuma regulamentação específica por muito tempo.

Isso também se deve, em grande medida, pelo modelo estatal inicialmente experimentado naquele momento histórico, o Estado Liberal, pois esse se pautava na ideologia do *laissez-faire*, *laissez-passer*, isto é, acreditava-se que nas leis do mercado tudo podia conduzir e bastaria por si, para controle das relações sociais e econômicas.

Tanto que Maria Inês Moura S. A. da Cunha destaca a ausência de reguladores das condições de trabalho neste período em específico, ao afirmar que

> [...] Por mais insalubres que fossem as condições, por mais daninhas que fossem à saúde e à integridade física do trabalhador, não havia mecanismo capaz de obrigar, seja aos proprietários das habitações, seja aos donos das fábricas, a adoção de medidas tendentes a melhorar a situação dos trabalhadores. (CUNHA, 2011, p. 31).

Em face destas conjecturas, Márcia Cristina Rafael destaca o caráter utópico, e ao mesmo tempo, prático, do sistema liberal ao afirmar que:

> O sistema liberal era utópico, eis que pregava a liberdade e a igualdade, sob o princípio de que todos os homens livres eram iguais e, por isso, não podia o Estado intervir nas suas relações com seus empregados, sob pena de violar os princípios que o orientavam.
> Na prática, porém, esse sistema favorecia o poder econômico, pois que, sem interferência do estado, ele explorava o operário através de jornadas desumanas (trabalho de sol a sol); trabalho em condições insalubres e perigosas; sem regulamentação quanto ao repouso, intervalos entre as jornadas, férias e, por fim, nenhuma proteção ao salário ou ao trabalho da mulher e do menor. (RAFAEL, 2005, p. 24).

Foi neste contexto histórico que Marx, em *O Capital* escreveu com maestria sobre a trajetória do processo de destruição da força trabalhadora engendrada pelo

sistema capitalista. À medida que o capitalismo dono de si e incontrolado acabaria por dilacerar a base da classe trabalhadora, ao afetar negativamente as relações familiares e de sobrevivência do homem proletário, e, até mesmo a inviabilizar a reprodução desta mesma mão de obra, que, em última análise, alimenta o próprio sistema. Por isso, para Marx uma das soluções para evitar que a classe trabalhadora fosse sucumbida, seria a luta de classes, esta travada entre operários e detentores do capital, pois do contrário, a classe trabalhadora seria aniquilada pelo capital.

Também Amauri Mascaro Nascimento descreve o caráter degradante do trabalho desenvolvido neste período ao firmar que:

> A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. (NASCIMENTO, 2011, p. 44)

Nas palavras de Karl Korsch, outro ponto a ser destacado deste período é a pressuposição do reconhecimento pela sociedade burguesa do princípio democrático da igualdade de direitos entre o trabalhador e o capitalista, pois conforme o autor citado:

> [...] En la república democrático-burguesa está, en cuanto ciudadano del estado, por principio en un plano de igualdad con todos los demás ciudadanos. Todas las libertades y derechos fundamentales burgueses le son garantizados por derecho al propietario de la fuerza de trabajo lo mismo que a cualquier otro ciudadano [...] [3] (KORSCH, 1980, p. 8)

Explica Karl Korsch que inobstante essa situação, de igualdade formal, a posição ocupada pelo trabalhador frente esta nova realidade não se configura como sendo de completa igualdade material. Justifica este fato em razão das implicações políticas e econômicas que permeiam a relação estabelecida entre o capitalista e o assalariado. Demonstra inclusive, retomando os ensinamentos de Marx a raiz de tal disparidade ao afirmar que:

---

[3] Tradução do texto de Karl Korsch: " Na república democrática burguesa, se está, enquanto cidadão do estado, por princípio em um plano de igualdade com todos os outros cidadãos. Todas as liberdades e direitos fundamentais burgueses são garantidos por lei ao proprietário da força de trabalho, bem como, a qualquer outro cidadão do Estado." (KORSCH, 1980, p. 8)

> [...] no existe ya dentro de La sociedad burguesa aquella libertad e igualdad de todos. La constitución de estos sitios, donde por medio del trabajo en común y organizado de los hombre se producen los bienes que sólo después entrarán en la circulación, se basa por lo contrario, en la sociedad burguesa, en el sometimiento y explotación ilimitados del productor que trabaja por parte del propietario que no trabaja. Y en esta falta de derecho y libertad a que está sometido el trabajador en la producción, reconocemos con Marx al mismo tiempo la *causa* profunda de que todos los derechos fundamentales y libertades con que se engalana la sociedad burguesa no sirven de nada a la clase de los asalariados desposeídos. [...] [4] (KORSCH, 1980, p.10)

Assim, o trabalho, paulatinamente, passou a clamar por regramento específico e aplicável a todas as relações laborais em que a subordinação e a remuneração estivessem presentes, com vistas a possibilitar a proteção ao trabalhador.

2.1.3 O surgimento do direito do trabalho

A sociedade que presenciou toda a inovação mecânica e tecnológica advinda com a Revolução Industrial, bem como a transformação do produtor em trabalhador livre, passou então a clamar por um regramento que viesse de certa forma, organizar o trabalho e evitar o cometimento de abusos e, ao menos, minimizar o quadro exploratório ao qual estava exposto o trabalhador.

Nesse sentido escreve Sérgio Pinto Martins:

> No princípio, verifica-se que o patrão era proprietário da máquina detendo os meios de produção, tendo, assim o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador que se inseria desigualmente nesta relação. (MARTINS, 2005, p. 40)

Especialmente nas primeiras décadas do século XX, passou-se a visualizar com nitidez o verdadeiro desequilíbrio existente na relação laboral, onde caberia ao

[4] Tradução do texto de Karl Korsch: “Já não existem na sociedade burguesa a liberdade e a igualdade de todos. A formação destes locais, onde através do trabalho comum e organizado os homens produzem os bens que somente depois entram em circulação, se baseia em contrário, na sociedade burguesa, no submetimento e na exploração ilimitada por parte do proprietário que não trabalha do produtor que trabalha. E é esta falta de direito e liberdade a que está submetido o tralhador na produção, reconhecemos com Marx, que se constiuti ao mesmo tempo na causa profunda do fato de que os direitos fundamentais e liberdades com que se adorna a sociedade burguesa nada sirvem à classe dos trabalhadores despossuídos.” (KORSCH, 1980, p.10)

Estado o processo inicial de intervir, com o objetivo de assegurar ao trabalhador um mínimo de bem-estar social e a consequente melhora das condições laborais.

Foi justamente neste momento histórico que se evidenciou o marco do nascimento do Direito do Trabalho, isto é, a sistematização do trabalho livre e subordinado, como bem destaca Maurício Godinho Delgado:

> O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. (DELGADO 2007, p. 86).

Com o objetivo de demonstrar as circunstâncias que nortearam o surgimento das primeiras leis do trabalho, Márcia Cristina Rafael destaca que "Foi nesse ambiente que surgiram as primeiras normas trabalhistas, sobretudo com a queda do sistema liberal e a interferência do Estado no disciplinamento das relações entre empregados e empregadores." (RAFAEL, 2005, p. 25).

É igualmente por esse viés que Amauri Mascaro Nascimento afirma que:

> [...] O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida a Revolução industrial do século XVIII e a relação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado nos trabalhos das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. [...] (NASCIMENTO, 2005, p. 4).

Para Rodrigo de Lacerda Carelli "O Direito do Trabalho nasce em um momento ímpar da história da civilização, fruto direto da alta exploração dos trabalhadores, e como meio de sustentação do *status quo*, diante das ameaças mais diretas à propriedade privada." (CARELLI, 2011, p. 60). Nota-se de suas palavras que não se pode ignorar que as concessões feitas aos trabalhadores vieram a permitir que as relações de produção capitalistas, típicas do fim do século XIX e início do século XX, em especial, pudessem se manter.

Karl Korsch, por sua vez, também relaciona o histórico do direito coletivo do trabalho com o citado momento histórico ao destacar que:

> A la época de la *constitución feudal-patriarcal del trabajo* propia de la Edad Media y de los comienzos de La Edad Moderna, en la que la mayoría de los trabajadores industriales y agrícolas carecían todavia – total ou parcialmente – de liberdad, le sigue, alrededor de 1800, la época de la *constitución capitalista del trabajo*, caracterizada por *la total falta de*

> *derechos* del asalariado, personalmente libre, tanto en la empresa como en la totalidad de la economia. (KORSCH, 1980, p. 103)[5]

Logo, ao direito do trabalho deu-se a missão de regrar a relação entre empregados e empregadores com vista a estabelecer determinadas condições básicas e obrigatórias quando se fala em relações laborais.

Assim, pode-se citar a produção de algumas leis, conforme se verá a seguir, fruto da interferência do Estado na relação estabelecida entre patrões e empregados, como as primeiras regras que vieram a reger o trabalho no cenário mundial, conforme ensinam importantes doutrinadores juslaborais (Sérgio Pinto Martins e Amauri Nascimento, por exemplo).

Na Inglaterra publicou-se a Lei de Peel (1802) cujo escopo era proteger o trabalho daqueles que aprendiam uma profissão no âmbito dos moinhos. Limitou-se também a jornada de trabalho a 12 horas diárias, excluído o intervalo para alimentação. Estabeleceu-se o período em que a jornada de trabalho deveria se desenvolver, isto é, das 06 horas às 21 horas. Passou-se a se observar a edição de regras que visavam proteger a educação e a higiene no ambiente de trabalho.

Na França, o labor de menores em minas foi proibido em 1813. Em 1814, proibiu-se o trabalho em domingos e feriados. Em 1839, na sequência, foram expedidas regras com o objetivo de demarcar o início da vida laboral humana, vedando-se o exercício de atividade laboral pelo menor de 09 anos de idade e limitando-se a jornada de trabalho do menor entre 09 anos e 16 anos a 10 horas diárias.

Nota-se neste cenário, que o trabalho se configurou como verdadeira mercadoria, sujeito às leis do mercado econômico de sorte que, os trabalhadores, muitas vezes, submetiam-se a condições degradantes de trabalho em busca de sua sobrevivência[6]. Por este viés afirma Sérgio Pinto Martins que "[...] Como havia muita

---

[5] Tradução do trecho escrito por Karl Korsch: " A época da constrituição do trabalho feudal-patriarcal própria da Idade Média e do início da idade Moderna, na que a maioria dos trabalhadores industriais e agrícolas ainda careciam - total ou parcialmente - da liberdade, segue-se, em torno de 1800, o momento da constituição do trabalho capitalista, caracterizada pela total falta de direito do assalariado, pessoalmente livre, tanto nas empresas como na totalidade da economia." (KORSCH, 1980, p. 103)

[6] Outro marco histórico na história do trabalho ligado diretamente ao embate constante entre trabalhadores e empregadores e que deve ser destacado foi o incidente de 1º de maio de 1886 ocorrido em Chicago, quando trabalhadores americanos que não contavam com nenhuma proteção ao desempenho de suas atividades laborais, reuniram-se em uma manifestação grevista que acabou por se chocar com a polícia. Houve a explosão de uma bomba que resultou na morte de quatro manifestantes e três policiais e na prisão de oito líderes da classe trabalhadores, sendo que destes, um cometeu suicídio, quatro foram condenados ao enforcamento e três ficaram reclusos ao cárcere

oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias." (MARTINS, 2005, p. 41).

A Igreja, que até então se apresentava neutra quando o assunto era o conflito existente entre trabalhadores e donos do capital, passou a se posicionar a favor das questões sociais. Nesse sentido, D. Rendu, Bispo de Annec, encaminhou ao Rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, um documento intitulado *Memorial sobre a Questão Operária*, que nas palavras de Sérgio Pinto Martins, constituía-se na doutrina social com significado humanista na medida em que "[...] O trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização [...]." (MARTINS, 2005, p. 41).

A Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), de autoria do Papa Leão XIII, datada de 1891, enalteceu a intervenção do Estado na esfera laboral.

Contudo, em que pese os preceitos contidos nas encíclicas não fossem dotados de força obrigatória perante os diversos países do globo terrestre, inegável foi o fato de que estes documentos serviram de inspiração para que alguns chefes de Estado revissem a legislação trabalhista vigente em seu respectivo território.

Mas, foi com o término da Primeira Guerra Mundial, com um movimento denominado de Constitucionalismo Social, que as primeiras regras sociais passaram a ser incorporadas nas diferentes Constituições dos países. Houve a inserção nas Constituições de "[...] preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o direito do trabalho." (MARTINS, 2005, p. 42), conforme Sérgio Pinto Martins esclarece.

No cenário mundial, a primeira Constituição a inserir a temática da proteção ao trabalho foi a do México de 1917. Tal legislação previu a limitação da jornada de trabalho de 8 horas diárias, proibiu o trabalho de menores de 12 anos, limitou a jornada de trabalho dos menores de 16 anos a 6 horas diárias, limitou a jornada noturna de 7 horas, estabeleceu a concessão de descanso remunerado ao trabalhador e ainda previu algumas regras relacionadas à proteção à maternidade, ao salário mínimo, ao direito do trabalhador sindicalizar-se e fazer greves, à

---

por 07 anos. Em razão destes acontecimentos, em muitos países, no primeiro dia do mês de maio comemora-se o dia do trabalho.

indenização no caso de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.[7]

Por sua vez, a Constituição da República de Weimar de 1919 trouxera também regras de cunho trabalhista, nas palavras de Sérgio Pinto Martins, tal documento "[...] Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresas [...]" (MARTINS, 2005, p. 42). E mais, o referido diploma legal estabeleceu o sistema de seguro social e permitiu que empregados ajudassem os empregadores a definir aspectos relativos à contratação, como a fixação de salários.

Em 1919, o Tratado de Versalhes previu a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho que passou a ter por missão salvaguardar as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, no cenário internacional, através da edição de convenções e recomendações sobre a proteção ao labor humano.

Na Itália, teve-se a elaboração da *Carta Del Lavoro*, em 1927,onde se instituiu o sistema corporativista-fascista que serviu de base para a criação de outros sistemas semelhantes em países como Portugal, Espanha e o Brasil.

Conforme esclarece Sérgio Pinto Martins, nesse sistema preponderava o papel da figura estatal:

> O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava a vigilância do Estado, nem ao seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. [...] (MARTINS, 2005, p. 42).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, expedida em 1948, que consistiu em uma recomendação aos povos que adotassem determinadas garantias fundamentais inerentes à figura humana, previu dentre essas garantias vários preceitos de cunho trabalhista como limitação da jornada de trabalho, descanso remunerado e periódico, proteção à saúde e higiene do trabalhador, entre outros direitos.

---

[7] Interessante notar que em que pese os direitos colocados na constituição mexicana de 1917 já existissem em outros países protegidos pelo Estado de alguma forma, foi no México em 1917 que se incluiu o direito do trabalho enquanto direito social no texto constitucional, como forma de torná-lo ainda mais protegido, tendo em vista que na maioria dos países, as regras constantes na constituição são as mais difíceis de serem modificadas ou suprimidas.

Assim, progressivamente, durante o século XX, os países foram inserindo em seus ordenamentos jurídicos, especialmente em suas Constituições normas de caráter trabalhistas, com o objetivo último de assegurar ao trabalhador as garantias mínimas ao exercício laboral.

2.1.4 O conceito de direito do trabalho

Conforme se pode abstrair até aqui, o direito do trabalho surgiu com o objetivo de regrar o trabalho livre, subordinado e remunerado. Por isso, quando se fala em um conceito de direito do trabalho existem basicamente três teorias: a objetiva, a subjetiva e a mista.

Pela concepção da teoria objetiva, foca-se a matéria trabalhista e não os sujeitos envolvidos, isto é, entende-se o direito do trabalho como o ramo do direito que visa regular o trabalho subordinado. Esclarece Amauri Mascaro Nascimento que "objetivistas são as definições que consideram o objeto, a matéria disciplinada pelo direito do trabalho e não as pessoas que figuram nas relações jurídicas que pertencem ao seu âmbito." (NASCIMENTO, 2011, p. 292) e acrescenta como sendo partidários da teoria objetiva os conceitos de direito do trabalho formulados por Asquini, La Loggia e Messias Pereira Donato (NASCIMENTO, 2011, p. 292-293).

De acordo com a teoria subjetiva, o direito do trabalho cuida em regrar as relações de trabalho em que um dos pólos seja ocupado pelo empregado, entendido este como aquele que trabalha desprovido de autonomia em sua prática laboral, isto é, de forma subordinada a um empregador. Escreve Amauri Mascaro Nascimento que "subjetivistas são as definições de direito do trabalho que têm como vértice os sujeitos ou as pessoas a que se aplica e que se figuram nas relações jurídicas que pertencem ao âmbito da sua disciplina normativa." (NASCIMENTO, 2011, p. 290) e aponta como sendo adeptos deste posicionamento Kaskel-Dersch, Miglioranzi, Rodolfo Napoli, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (NASCIMENTO, 2011, p. 291).

No que se refere à teoria mista é importante mencionar, segundo este posicionamento, a ênfase no sujeito e no objeto, isto é, o direito do trabalho, por este viés, visa à regulamentação das relações em que o sujeito desempenha suas atribuições de forma subordinada e que desempenham tais atividades no âmbito do cenário trabalhista. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento "mistas são as definições que abrangem as pessoas e o objeto do direito do trabalho numa unidade

considerada necessária para melhor explicar o conteúdo deste ramo do direito." (NASCIMENTO, 2011, p. 293) e destaca que as definições de José Martins Catharino, Evaristo de Moraes Filho, Guillermo Cabanellas e Hector Hugo Barbagelata são vinculadas a esta corrente.

Assim, a definição de direito do trabalho passa por uma tomada de decisão sobre qual teoria se seguirá, isto é, a objetiva, a subjetiva ou a mista.

Como não é objeto deste trabalho analisar de forma minuciosa o posicionamento de cada doutrinador quando se fala em um conceito de direito do trabalho, passe-se então a analisar os conceitos de direito do trabalho trazidos por Sérgio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento e Mozart Victor Russomano, com vistas a entender sob o olhar de doutrinadores vinculados ao direito do trabalho a essencialidade deste importante ramo jurídico.

Para Sérgio Pinto Martins, o direito do trabalho corresponde ao:

> [...] conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2005, p. 50).

Segundo Martins, os princípios dão ao direito do trabalho cientificidade, as regras dão-lhe a existência material e as instituições tem por missão criar as regras trabalhistas (Estado) e aplicá-las de maneira eficaz (Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho). O trabalho subordinado apresenta-se como o objeto de estudo do direito do trabalho, e as situações análogas correspondem àquelas circunstâncias que se assemelham ao trabalho subordinado, mas não o são, como é o caso do trabalhado temporário. O fundamento do direito do trabalho mostra-se na busca pela melhoria das condições laborais e sociais, assim, "[...] assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade [...]" (MARTINS, 2005, p. 51). Por fim, as medidas protetoras se constituem nas limitações postas à relação empregatícia pela própria legislação como a duração da jornada de trabalho, obrigatoriedade da concessão de férias e descansos semanais remunerados, entre outras garantias postas nos ordenamentos jurídicos.

Para Amauri Mascaro Nascimento, o direito do trabalho consiste no “ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.” (NASCIMENTO, 2011, p. 306). Nota-se neste conceito a ênfase nas regras que terão por finalidade nortear o desempenho de um labor subordinado protegido materialmente, isto é, a legislação passou a legitimar a existência de uma classe de trabalhadores subordinados.

Maurício Godinho Delgado conceitua o direito do trabalho, em sentido lato, como:

> complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras, e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2007, p. 52).

Trata-se de um conceito que além do aspecto individual da relação existente entre trabalhador e empregador, preocupa-se com seu viés coletivo, ou seja, observa-se a preocupação da proteção do trabalho individualmente considerado, e, também da classe trabalhadora como um todo.

Mozart Victor Russomano define o direito do trabalho como “um conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores ou entre as entidades sindicais que os representam assim como outros fatos jurídicos resultantes do trabalho.” (RUSSOMANO, 2005, p. 39).

Nota-se na definição trazida por Russomano a concepção do direito do trabalho como conjunto de regras e princípios que têm por finalidade ordenar as relações estabelecidas entre os sujeitos da relação empregatícia, isto é, trabalhadores e empregadores, considerando-se inclusive a atuação das entidades coletivas, tudo com a finalidade de regrar os acontecimentos decorrentes da prestação laboral.

Por fim, da análise das concepções de direito do trabalho postas pode-se verificar que o traço marcante nelas é a identificação do direito do trabalho como o conjunto de princípios e regras que tem por objetivo regular as relações empregatícias, com vistas a garantir determinadas condições de trabalho ao

empregado, assegurando, em certa medida, o desenvolvimento profissional e social deste.

É justamente sob essa linha que os diferentes países editaram normas em sede de matéria trabalhista dando materialidade e obrigatoriedade às regras laborais. Tanto que, sinteticamente, se podem esquematizar as relações de trabalho e à proteção ao trabalho nos respectivos modos de produção, conforme o quadro abaixo:

TABELA 1 – OS MODOS DE PRODUÇÃO E A PROTEÇÃO AO TRABALHO

Modos de Produção	Proteção ao Trabalho
Escravista	O escravo pertencia ao seu proprietário e não dispunha de nenhuma proteção no que se refere ao exercício do trabalho.
Feudal	Com relação às relações de trabalho servis, o servo estava ligado à terra a qual pertencia ao senhor feudal, possuía alguns direitos de ordem pessoal, mas nenhuma proteção laboral. No que se refere às corporações ofício, nota-se uma primária classificação do trabalho em classes, dotadas de certa mobilidade estrutural, com previsão de determinadas garantias profissionais aos integrantes da corporação.
Capitalista	Pauta-se no uso da mão de obra livre, no trabalhado subordinado e assalariado. Momento em que surgem as primeiras regras voltadas a proteção ao trabalho, fruto das lutas de classe e da intervenção do Estado no mundo laboral.

2.2 A CONDIÇÃO PÓS-MODERNA

Compreendidos os diferentes critérios que o trabalho assumiu ao longo da história: a escravidão, a servidão, as corporações de ofício, e a Revolução Industrial e a própria constituição/consolidação e surgimento do direito do trabalho, bem como, assimilado o seu escopo, pode-se afirmar que, atualmente, vive-se em uma sociedade marcada pela efemeridade das relações e pela fluidez de paradigmas, sujeita às mudanças constantes nas conjecturas relacionais e sociais, marcada pela instabilidade dos institutos sociais. Todas essas características revelam o caráter preponderante da época vivida, chamada por muitos como: pós-moderna, e que em muito repercute no mundo do trabalho.

No entanto, existe um verdadeiro dissenso entre os autores sobre o que os termos pós-modernismo e pós-modernidade querem significar. Sobre esta dificuldade, afirma Perry Anderson: “uma vez que o moderno – estético ou histórico – é sempre em princípio o que se deve chamar de presente absoluto, ele cria uma dificuldade peculiar para a definição de qualquer período posterior, que o converteria em um passado relativo.” (Anderson, 1999, p. 20).

Alguns autores caracterizam a condição pós-moderna como o momento histórico experimentado após a queda do Muro de Berlim, nas sociedades capitalistas. Outros pensadores consideram o pós-modernismo como uma espécie de reação à sociedade moderna. Nesse sentido, David Harvey destaca, “[...] talvez só haja concordância em afirmar que o “pós-modernismo” representa alguma espécie de reação ao “modernismo” ou de afastamento dele”. (Harvey, 2000, p. 19).

Perry Anderson, ao fazer uma análise sobre o emprego da expressão condição pós-moderna, afirma que foi Jean-François Lyotard quem pioneiramente, utilizou-a, com o objetivo de identificar a situação histórica relativa às alterações da organização da vida humana, que se seguiram a modernidade. (Anderson, 1999, pp.32-33).

Veja-se como Angelo Peres caracteriza a pós-modernidade:

> [...] na era pós-moderna temas como razão, sujeito, totalidade, verdade e progresso são conceitos vazios e em crise. A pós-modernidade é a era do efêmero, do fragmentário, do caótico. Na verdade é descontínua sempre enfatizando a possibilidade de lidar com a realidade através do pensamento racional (PERES, 2006, p. 02)

Angelo Peres é enfático ao destacar o caráter instável que permeia a condição pós- moderna.

Marli Appel-Silva e Kátia Biehl destacam a alteração da subjetividade humana no contexto da pós-modernidade ao escreverem:

> As mudanças nas maneiras dos sujeitos compreenderem o contexto, na pós modernidade, transformaram os vínculos entre os sujeitos e destes com as práticas culturais, que são atividades humanas atribuídas de valores e inscritas em uma determinada sociedade (APPEL-SILVA e BIEHL, 2006, p. 02).

Para as referidas autoras, a cultura tem como pressuposto o agir humano em sociedade, de modo que, na pós-modernidade observa-se uma alteração acentuada nas relações humanas em si, repercutindo, portanto, no elemento subjetivo, inerente

ao indivíduo. Para Fredric Jameson, é essencial “[...] entender o pós-modernismo não como um estilo, mas como um dominante cultural: uma concepção que dá margem à presença e à coexistência de uma série de características que, apesar de subordinadas umas às outras, são bem diferentes. (JAMESON, 1991, p. 29).

Assim, é interessante notar que a condição pós-moderna, apresenta-se marcada, notadamente pela fragmentação, pelas complexidades, efemeridades e inconstâncias, seja no aspecto individual, ou no aspecto coletivo. Mostra-se, pois, como um período que trouxe profundas alterações no pensar filosófico, artístico e cultural e também para o mundo do trabalho, na medida em que têm no individualismo, na ausência de credos, medos e na liberdade de expressão do pensamento, alguns de seus traços delineadores. Ao mesmo tempo, utiliza-se das modernas ferramentas tecnológicas para pulverizar na sociedade informações, estimular o consumo desenfreado, o que por si só, acaba por conduzir a ausência de uma identidade definida ou definitiva, do homem pós-moderno, concebido culturalmente a partir da intersubjetividade.

No que se refere à esfera laboral, sobreleva notar que, as relações de trabalho experimentaram uma situação peculiar, a inserção do aspecto flexível em sua configuração.

Para David Harvey, a flexibilização foi internalizada no âmbito das relações de trabalho objetivando propiciar a manutenção do sistema capitalista, eis que a inserção de elemento flexível acabou por permitir a reorganização das estruturais laborais, sem que a premissa do lucro atrelado ao capital fosse rechaçada. (HARVEY, 2000, pp.174-75)

Vários fatores influenciaram para a configuração da flexibilização laboral, desde a reestruturação dos meios produtivos, passando pelas inovações tecnológicas, que permitiram, propriamente, a mundialização da circulação de produtos e serviços.

Sobre o trabalho flexível argumentam, ainda, Marli Appel-Silva e Kátia Biehl que:

> [...] o trabalho flexível, por ser central na maioria da vida dos sujeitos, colocou-os sob o risco do desemprego e do fracasso profissional. Esse medo do fracasso pode redundar em uma coerção interna que se torna alienante ao sujeito quando causa a ele uma consciência fragmentada, com pensamentos que não se associam e uma compreensão simplificada do contexto. (APPEL-SILVA e BIEHL, 2006, p. 14).

O trabalhador pós-moderno, portanto, paulatinamente, é compelido ao desenvolvimento de multifuncionalidades, com vistas a permitir o atendimento dos anseios da sociedade laboral pós-moderna. Como exemplo de tal processo pode-se citar: controle da jornada de trabalho multifacetada, minimização da figura do líder, em prol do trabalho em equipe, estabelecimento de mecanismos de avaliação funcional pautados na produtividade e na diminuição dos custos de produção, achatamento de salários e rendimentos, e ainda a supervalorização das entidades empregadoras.

Para Zygmunt Bauman a dimensão global, característica da pós-modernidade, garante a assimetria entre os fornecedores de mão de obra e os de postos de trabalho de modo que a flexibilidade é colocada no seguinte sentido:

> O mercado de trabalho é rígido demais; precisa tornar-se flexível, quer dizer, mais dócil, mais maleável, fácil de moldar, cortar e enrolar, sem oferecer resistência ao que quer que se faça com ele. Em outras palavras, o trabalho é "flexível" na medida em que se torna uma espécie de variável econômica que os investidores podem desconsiderar, certos de que serão suas ações e somente elas que determinarão a conduta da mão-de-obra. [...] (BAUMAN, 1999, p. 112)

Tudo isso, refletiu-se no modo como o direito do trabalho passou a tratar as relações de emprego, eis que se deu ao legislador trabalhista a tarefa de regrar as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, com a finalidade de minimizar os conflitos entre as classes, e, principalmente, garantir condições básicas ao trabalhador que se vê inserido no contexto pós-moderno, de forma a dar-lhe maior segurança e certeza na execução de seu labor.

2.3 A GLOBALIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Globalização, palavra em destaque na atualidade, e difícil de ser conceituada, tem sua utilização muito recorrente nos dias atuais. Zygmunt Bauman (1999) em sua obra: *Globalização: As conseqüências Humanas* afirma, já na introdução, sobre a demasiada popularidade alcançada por este termo ao escrever:

> A "globalização" está na ordem do dia; uma palavra da moda que se transforma rapidamente em um lema, é uma encantação mágica, uma senha capaz de abrir as portas de todos os mistérios presentes e futuros. Para alguns, "globalização" é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa de nossa infelicidade. Para todos, porém,

> "globalização" é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e na mesma maneira. (BAUMAN, 1999, p. 07)

Para Zygmunt Bauman a globalização trata-se de um processo que se expande na sociedade de forma a atingir diferentes setores sociais.

Octavio Ianni entende como globalização a expressão:

> [...] de um novo ciclo de expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial. Um processo de amplas proporções, envolvendo nações e nacionalidades, regimes políticos e projetos nacionais, grupos e classes sociais, economias e sociedades, culturas e civilizações. [...] (IANNI, 2000, p. 207)

Tal visão vê a globalização como uma nova etapa do capitalismo que busca integrar a sociedade, em seus diversos setores, níveis e caracteres, estreitando fronteiras espaciais e temporais, em muito influenciou as relações humanas e as culturais pós-modernas.

Vilma Maria Inocêncio Carli é enfática ao afirmar que o termo globalização e seus predecessores "[...] define-se a partir de uma verdade mais profunda, isto é, a apropriação de riquezas do mundo com a decorrente implantação do sistema de poder. [...]" (CARLI, 2005, p. 13). Para ela, a Revolução Industrial e a liberação do capitalismo contribuíram para que a globalização se expandisse, em qualidade e significado. Destaca-se que a partir deste momento histórico "o mundo então passou a ser visto como uma referência para obtenção de mercados, locais de investimento e fontes de matérias-primas. [...]" (CARLI, 2005, p. 17). A referida autora destaca ainda, que, nos primeiros estágios da globalização, notou-se como traço marcante o conflito entre os capitais, o que acabou por conduzir às guerras mundiais.

Nesse sentido, também escreve Alex Fiuza Mello, ao destacar:

> No coração do processo de globalização, de fato, está o movimento de concentração e centralização do capital, sua principal força motriz: aspecto que destacado e demonstrado em sua efetividade empírica inegavelmente ressoa o núcleo central (core) de toda a tese de Marx sobre os fundamentos da lei de desenvolvimento do capitalismo [...] (MELLO, 1999, p. 153)

Para Anita Kon, rumo ao desenvolvimento tecnológico e a expansão econômica "As empresas se estruturaram geograficamente, visando à competição a

nível mundial, procurando as vantagens comparativas de cada país.” (KON, 1997, p. 64).

Logo, pode-se afirmar que a globalização tem por característica a quebra de obstáculos que outrora serviam à proteção econômica dos países, motivo pelo qual, propugna uma menor intervenção do Estado na economia e, consequentemente, exige leis trabalhistas mais maleáveis, que possam, ao menos em parte, adaptar-se ao dinamismo das relações globais.

Nesse sentido, segue Anita Kon destacando que “[...] os reflexos da aceleração do progresso tecnológico nas últimas décadas e do processo de globalização econômica foram intensos sobre a natureza e sobre a divisão nacional e internacional do trabalho [...]” (KON, 1997, p. 65). Isso porque, tais conjecturas, o avanço tecnológico e o processo de globalização, clamam por novas formas de organização da atividade laboral, em substituição aos modelos antecessores, quer seja no âmbito da produção, ou no âmbito da comunicação.

Há que se mencionar também o aparecimento de organizações coletivas relacionadas ao trabalho, com o fito de assegurar melhores condições à classe operária, como, por exemplo, os sindicatos profissionais e as cooperativas de trabalho.

Vale ressaltar que a globalização na medida em que expandiu os panoramas sociais, permitiu a pluralização das relações sociais e individuais, transformando vários aspectos da vida em sociedade, como: a economia, a cultura e a propriedade da diversidade regional de cada local, especialmente nas últimas décadas.

Deveras, sobreleva notar, que, a globalização, contribuiu para que as empresas passassem a se relacionar em maior escala, de forma mundializada e não somente regionalmente, como antes. Para Anita Kon essa aceleração da globalização teve reflexo em vários setores à medida que: “[...] a política econômica de cada país passa a ser grandemente condicionada a fatores externos, visando atender os objetivos da competitividade internacional e da participação ativa no processo de inter-relação mundial. [...]” (KON, 1998, p. 65). Para referida autora, as políticas públicas internas de nação repercutiram no nível de internacionalização de suas atividades.

Anita Kon segue colocando que:

> [...] o processo de mundialização das empresas, portanto, se verificava frequentemente pela busca de investimentos diretos em regiões mundiais onde as vantagens de uma mão-de-obra mais barata, embora não considerada qualificada, atraiam empresas para nações menos desenvolvidas. [...] (KON, 1998, p. 66).

Assim, a globalização surtiu efeitos positivos para os países com menor índice de desenvolvimento, já que, pela sua própria condição de inferioridade de desenvolvimento, apresentavam-se como territórios atrativos para empresas multinacionais, o que por um lado aumentava a empregabilidade e a geração de rendas nos referidos países.

É importante mencionar que a globalização foi fortemente fomentada pelas novas tecnologias e também pelo fato das empresas voltarem a sua produtividade para além da mera linha de produção tradicional. Muitos industriais buscaram adquirir mercadorias de empresas de menor porte, que acabavam por ter uma maior flexibilidade e rapidez no processo de produção, com menor custo operacional.

Desde então, viu-se a proliferação da livre concorrência entre as nações, em âmbito internacional, e paulatinamente, uma crescente e constante busca pela diminuição dos custos de produção pelas organizações, objetivando a assunção de uma posição privilegiada no cenário mundial.

Sobre a influência da globalização nas relações econômicas desenvolvidas no seio da sociedade capitalista Daniela M. Cartoni e Katiusca Lorenzetti são enfáticas ao colocarem:

> A globalização leva à prevalência das razões de mercado e dos interesses do capital, sujeitando as nações empresas a exigências de competitividade, eficiência e qualidade do produto. Em razão da abertura dos mercados e da e a mitigação do protecionismo econômico favorecedor da empresa nacional, a competitividade evidentemente se exasperou, desequilibrando a equação até então observada. (CARTONI e LORENZETTI, 2008, p. 79).

Francisco Quintanilha Véras Neto também escreve nesse sentido ao destacar a relação fortíssima existente entre o capitalismo e o processo de globalização, nos termos que se seguem:

> A globalização é vista como um discurso ideológico que procura disseminar a ideia de que o mundo está caminhando para um mundo de mão única. Mais uma vez se busca a inflexão do discurso

> fetichista do determinismo econômico tecnológico; quaisquer busca de políticas alternativas são eminentemente refutadas pelo núcleo orgânico do capital que as designa como utópicas ou perigosas quando são mal interpretadas pelo mercado global, que as concebe como prejudiciais ao livre comercio [...]. (Véras Neto, 2008, p. 250)

Trata-se, portanto, a globalização, de um fenômeno que alcança os mais diversos setores da sociedade econômica capitalista, seja, no âmbito laboral, social, econômico ou do consumo.

No que se refere à classe trabalhadora, destaca-se ainda, que, estas conjecturas influenciaram profundamente a organização social do trabalho como bem destaca Anita Kon:

> As economias de distintos níveis de desenvolvimento, neste contexto, passam por processos diferenciados de mudanças qualitativas e quantitativas na sua estruturação do trabalho, segundo as condições específicas de sua força de trabalho, que permitam ou não o ajustamento mais dinâmico ao cenário de globalização. (KON 1997, p. 69).

Apresenta-se, assim, como de suma importância o tratamento jurídico dado às relações de trabalho em cada país, uma vez que observar-se a inserção do elemento flexível nos contratos de trabalho, tudo com o fito de permitir-se a consolidação da expansão do capital. É nesse sentido, que escreve David Harvey:

> [...] Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis [...] (HARVEY, 2000, p. 143).

Tal situação denominada de flexibilização da legislação trabalhista, tema deste estudo, será analisada com profundidade nas próximas páginas deste trabalho, mas desde já, cabe destacar que ela surgiu a partir do desejo de empregadores e trabalhadores a negociarem sobre as regras que regem o contrato de trabalho.

2.4 O NEOLIBERALISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O neoliberalismo caracterizado como modelo econômico que emerge a partir dos anos de 1970, regeu a economia pós-moderna, teve como premissas a

eliminação da inflação, a promoção de privatizações e a permissão da livre interação do mercado, de forma desconectada das atividades estatal.

Francisco Quintanilha Véras Neto conceitua com precisão o que se pode entender por neoliberalismo ao escrever:

> [...] neoliberalismo corresponde a um conjunto de medidas políticas e econômicas, coincidentes com um ciclo de eventos propiciadores de uma conjuntura histórica ocasionadora da disseminação em caráter mundial, de políticas tendentes à privatização econômica e à destruição das conquistas sociais [...] (VÉRAS NETO, 2008, p. 289)

Nota-se pelo conceito posto que a privatização das funções estatais é um dos traços que marcam as práticas neoliberais.

No Brasil, no ápice da política econômica neoliberal observou-se na década de 1990, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, conforme destacam BeneditoTuponi Junior, Fábio Freitas Minardi e Miriam Cipriani Gomes:

> [...] No Brasil o primado do neoliberalismo chegou no ano de 1990, com a assunção de Fernando Collor de Mello na Presidência. No governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) as idéias neoliberais foram inegavelmente aplicadas, dando-se ênfase nas privatizações (desestatização de empresas públicas), em medidas para flexibilizar as condições de trabalho, e na mudança da Constituição para adaptação do novo pensamento econômico. (TUPONI JUNIOR, MINARDI e GOMES, 2007, p. 61).

Referidos autores são categóricos ao afirmarem que o neoliberalismo em muito resgatou os princípios clássicos e inerentes ao liberalismo “como o individualismo e o incentivo à abertura dos mercados, buscando-se à maximização do lucro.” (TUPONI JÚNIOR, MINARDI e GOMES, 2007, p. 61). Neste cenário, concluem Benedito Tuponi Júnior, Fábio Freitas Minardi e Miriam Cipriani Gomes: “[...] O Estado passa a ser mínimo, para não dizer ausente nos países periféricos. [...]” (TUPONI JÚNIOR, MINARDI e GOMES, 2007, p. 61).

Outro ponto muito importante e corretamente destacado por Márcia da Silva Costa na expansão neoliberal é fato dela ter contribuído para a reestruturação das relações laborais, já que esta forçou o “[...] fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, [...]” (COSTA, 2005, p. 120).

Também é importante mencionar a questão da acentuação da otimização do tempo no âmbito das relações laborais, intensamente difundida na sociedade capitalista neoliberal pós-moderna.

Tudo isso, reflexo último, da disseminação da idéia da racionalização econômica do uso da temporalidade, como bem afirma Edward Palmer Thompson referindo-se a outro momento histórico:

> Durante o século XIX, a propaganda do uso-econômico-do-tempo continuou a ser dirigida aos trabalhadores, a retórica tornando-se mais aviltada, as apóstrofes à eternidade tornando-se mais gastas, as homilias mais mesquinhas e banais [...]. (THOMPSON, 1998, p. 298).

Sob todos os aspectos, o neoliberalismo revela como a globalização se desenvolve, concedendo benesses "[...] a propriedade privada, grandes corporações, o mercado livre de restrições políticas, sociais ou culturais, a tecnificação crescente e generalizada dos processos de trabalho e produção, a produtividade e a lucratividade." (IANNI, 1997, p. 263)

Sob o argumento da necessidade redução dos custos da produção, e consequentemente refletindo no preço dos bens produzidos decorrente da livre concorrência internacional, o neoliberalismo exigiu do Estado estratégias que protetivas ao capital.

Nesse sentido, escreve Mozart Victor Russomano:

> O conceito neoliberal, nesse esforço de redução das despesas da produção e, em consequência, do preço dos bens produzidos, exigiu dos Estados medidas enérgicas que amparassem os empresários na execução dos programas de vendas intensas dos seus bens e serviços (internos e externos). (RUSSOMANO, 2009, p. 61)

Outro aspecto a ser relevado e inerente a ordem econômica neoliberal é sua influência direta na configuração da proteção das relações trabalhistas.

Nas palavras de Mozart Victor Russomano:

> A ideologia da globalização econômica, obviamente tem raízes no neoliberalismo. E o neoliberalismo, sob o pretexto de flexibilizar as leis trabalhistas, que nasceram rígidas (como ocorre com todas as leis de proteção), pretende desmontar a estrutura tradicional do Direito do Trabalho. (RUSSOMANO, 2009, p. 62).

Assim, no âmbito neoliberal flexibilizar as leis trabalhistas significa afastar obstáculos normativos criados pelo Estado para proteção ao trabalhador e deixar à vontade empregadores e empregados para negociarem sobre as condições do contrato de trabalho a ser firmado.

Amauri Mascaro Nascimento esclarece com propriedade os efeitos do neoliberalismo sobre o direito do trabalho ao destacar:

> O neoliberalismo, na sua concepção inicial, caracterizado por Estado intervencionista que reage contra o individualismo da Revolução Francesa de 1789, na versão contemporânea a de um Estado liberal regulador e de economia de mercado, valoriza a negociação coletiva, procurando desregular o direito do trabalho, para que os próprios interessados encontrem, diretamente, soluções para os conflitos trabalhistas com a amplitude do princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares. (NASCIMENTO, 2005, p. 60).

Esta condição por si só acaba por gerar uma verdadeira dicotomia, que, nas palavras de Mozart Victor Russomano consiste em "[...] dois paradoxos políticos incontroláveis e perigosos que o neoliberalismo cria, quando, no contexto de seus programas põe em risco os direitos trabalhistas mediante a desregulamentação progressiva e impiedosa do Direito do Trabalho." (RUSSOMANO, 2009, p. 66).

Sobre o atual momento histórico experimentado pelo direito do trabalho, Amauri Mascaro Nascimento, igualmente, destaca a dualidade que o permeia ao afirmar:

> O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre duas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador. (NASCIMENTO, 2005, p. 60).

Trata-se de um verdadeiro dilema que restou configurado no cenário laboral.

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins é categórico ao descrever a realidade experimentada pelo direito do trabalho em épocas neoliberais ao escrever:

> O neoliberalismo prega a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulamentados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. (MARTINS, 2005, p. 43).

Assim, o fenômeno da flexibilização da legislação trabalhista apresenta-se como latente na sociedade pós-moderna, e por isso, consiste, no objeto principal de análise aqui proposta.

3 A PROTEÇÃO AO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Pode-se afirmar que, ao longo dos séculos, o trabalho sofreu a influência dos diferentes acontecimentos históricos, modos de produção e fenômenos sociais, dessa forma repercutiram-se na configuração do mesmo, no surgimento das regras trabalhistas, e, também, fixou-se o objeto de estudo do direito do trabalho.

O capitalismo constituiu-se no marco histórico que delineou o nascimento do trabalho livre propriamente dito. Inobstante esse fato, há que se mencionarem as demais formas de trabalho anteriores: o trabalho escravo, o trabalho servil e o trabalho efetuado no seio das corporações de ofício não gozaram de nenhuma proteção quer seja por parte do Estado ou pelo direito formalmente posto.

Assim, vale observar que durante os séculos XIX e XX foram editadas as primeiras regras trabalhistas no contexto mundial, momento este que se nota o surgimento do direito do trabalho propriamente dito.

O direito do trabalho entendido como ramo do direito que corresponde ao conjunto de disposições normativas e principiológicas, que tem a finalidade de regular as relações subordinadas de trabalho e assegurar as condições básicas ao trabalhador. Visa propiciar uma composição equilibrada na relação entre empregadores e empregados, palco de muitos conflitos em razão da infinidade de interesses que a envolve.

A condição pós-moderna, por sua vez, notadamente marcada pela fluidez dos paradigmas, a globalização entendida como um processo de afrouxamento e até mesmo o subjugamento das fronteiras entre os povos e em diversos aspectos da vida social e o neoliberalismo que, enquanto regime econômico, buscou dar ao capitalismo uma roupagem nova ao sistema econômico liberal: apresentam-se como fenômenos sociais que interferiram na relação de trabalho e conduziram para a internalização e assimilação do elemento flexível em seu bojo.

Tais acontecimentos notaram-se em terras brasileiras, seja na organização do trabalho propriamente dita, ou no seu regramento, de modo que, Estado e sociedade dedicaram, a partir do século XIX, atenção especial à esfera laboral.

Logo é oportuno mostrar uma análise pormenorizada da configuração do trabalho, da proteção das relações laborais e suas consequências no contexto jurídico do Estado brasileiro.

3.1 O SURGIMENTO DAS PRIMEIRAS REGRAS TRABALHISTAS NO BRASIL

O Brasil, descoberto em 1500 por Portugal, vivenciou um processo de colonização marcado pela utilização da mão de obra escrava. As primeiras constituições brasileiras trataram, basicamente, do modelo estatal adotado e das formas de organização e exercício dos poderes.

Para Mozart Victor Russomano o desenvolvimento histórico da legislação trabalhista no Brasil pode ser dividido e analisado basicamente em três momentos: “Do descobrimento à abolição da escravatura; da República à campanha política da Aliança Liberal; da Revolução de 1930.” (RUSSOMANO, 2005, p. 29) até os dias atuais. Portanto, para Russomano, foi a partir da década de 30 que de forma mais expressiva a legislação trabalhista foi produzida, sendo que este último momento é até hoje vivido.

Russomano, ainda destaca que o primeiro momento histórico, compreendido entre os anos de 1500 e 1888, marcou a fase pré-histórica do direito do trabalho. As primeiras leis trabalhistas surgiram apenas após a Declaração da Independência do Brasil. (RUSSOMANO, 2005, p. 30). Isso, porque embora o tema trabalho tenha sido tratado por algumas leis anteriores à Independência do Brasil, a produção legislativa com o objetivo de regular a matéria trabalhista de forma específica, aconteceu de forma intensa após este importante acontecimento político.

Nesse sentido, a Constituição Imperial de 1824 proibiu a organização de corporações de ofício visando propiciar o livre exercício do trabalho. Após esta Constituição foram promulgadas algumas leis esparsas que detinham como pano de fundo as relações laborais dentre elas: a Lei 396 e a Lei 1846 que estabeleceram algumas limitações à admissão de trabalhadores estrangeiros por empresas brasileiras. Também o Código Comercial de 1850 regulou algumas situações específicas das relações de trabalho, como, por exemplo, a contratação de caixeiros.

A promulgação da Lei do Ventre Livre garantiu a liberdade aos filhos de mães escravas nascidos a partir de 28/09/1871, a Lei Saraiva-Cotegipe, de 28/09/1885, conhecida como Lei dos Sexagenários, assegurou o direito à liberdade ao escravo maior de 60 anos de idade de forma parcial, pois, mesmo depois de livre, o escravo trabalhava por mais três anos para o seu senhor. Três anos mais tarde, em 13/05/1888, a Princesa Isabel assinou a lei que aboliu a escravatura no Brasil, mais

conhecida como Lei Áurea. Esta lei é considerada por Russomano como “a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada no Brasil.” (RUSSOMANO, 2005, p. 30). Tais leis foram de especial relevância neste contexto.

Décio Saes (1985) em importante obra intitulada *A Formação do Estado Burguês no Brasil (1888-1891)* ressalta a grande relevância da produção normativa antiescravista advindas no Brasil pós-colonial, conforme se depreende das seguintes palavras por ele escritas:

> Textos legais como o decreto de 1864 (emancipação dos escravos africanos desembarcados após a lei de 1831), a Lei do Ventre Livre (1871) ou a Lei Saraiva-Cotegipe (1885) representaram efetivamente concessões ao movimento antiescravista: a título de exceção, estabeleceram limitações ao pleno exercício do direito de propriedade sobre o escravo, ao mesmo tempo em que reafirmaram (ao caracterizar a excepcionalidade dessas limitações) o princípio da propriedade escrava. (SAES, 1985, p. 141-142)

O referido autor ainda aponta que as concessões feitas pelas classes dominantes aos escravos brasileiros tinham uma dupla característica, isto é, a inserção nos próprios textos legais condicionantes que acabavam por inviabilizar a aplicação da legislação de imediato, bem como a consideração em inúmeras situações que a legislação era simplesmente ignorada. (SAES, 1985, p. 142)

Luiz Werneck Vianna (1978) esclarece com precisão as conjecturas que permearam o momento histórico de surgimento das primeiras leis trabalhistas no Brasil, ao escrever:

> A Constituinte, convocada em 15 de novembro de 1890, vai pôr em evidência que a legislação social do Governo Provisório resultava de uma articulação específica, cuja instância de origem se localizava na primazia militar e no jacobinismo de largos setores das camadas médias urbanas. A reação civilista, de base agrário-exportadora, encontrará seu mote na ideologia e na construção política do liberalismo. (VIANNA, 1978, p. 46)

Também sobre a produção legislativa brasileira em matéria trabalhista deste período, há que se mencionar o decreto 1.313, datado de 1891, que regrou o trabalho de menores de 12 até 18 anos. [8] No ano de 1903 foram instituídos os

[8] Outro ponto a ser destacado é o de que paralelamente a necessidade de regulamentação da relação individual de trabalho muito importante também era a inserção no ordenamento jurídico pátrio, de permissivos legais aptos a permitir a coligação de trabalhadores em grupos, para que esses pudessem reivindicar, coletivamente, direitos e melhores condições de trabalho, no âmbito individual. Assim, tendo o Brasil proclamado à República em 1889, a Constituição seguinte, de 1891 previu a liberdade de associação para fins lícitos e pacíficos, cabendo intervenção policial, somente quando

sindicatos rurais e no de 1907 houve a edição de uma lei que versou sobre os sindicatos, de uma forma em geral. Em 1916 foi promulgado o Código Civil brasileiro que tratava a regulação das locações de serviços, pois até aqui não existiam normas relacionadas à regulação das prestações de serviço, de forma específica. Em anos distintos criaram-se: em 1917, o Departamento Nacional do Trabalho, pela Lei Maurício de Lacerda; em 1922, em São Paulo, Tribunais Rurais; em 1923, com a promulgação da Lei Eloy Chaves, as Caixas de Aposentadorias e Pensões; e, por fim, em 1927, o Código de Menores que versou sobre a proteção do menor que exercia atividades laborais.

Precisamente sobre este momento histórico, Luiz Werneck Vianna destaca a intensa produção legislativa em matéria trabalhista que lhe foi peculiar, ao escrever:

> O parlamento passa a legislar aceleradamente em matéria trabalhista. O ano de 1926 termina com boa parte das condições de trabalho recoberta pela lei. Como a dos acidentes de trabalho, a de férias, e a do código de menores. No ano seguinte, cria-se a de seguros contra doença, estabelecendo-se o primeiro perfil do Direito de Trabalho no Brasil. (VIANNA, 1978, p. 62)

Neste cenário, Amauri Mascaro Nascimento coloca que a abolição da escravidão e a proclamação da República como os mais importantes acontecimentos históricos para o livre desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil. (NASCIMENTO, 2011, p. 88). Isso porque se constituíram em fatos vieram a contribuir para o desenvolvimento do trabalho livre no Brasil e também para a criação de uma regulamentação específica para o labor humano.

Ressalta-se a importante contribuição das transformações decorrentes da Primeira Guerra Mundial e da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - 1919, de modo a fomentar a criação de leis que versassem sobre o conteúdo trabalhista.

Para Sérgio Pinto Martins um dos fatores que contribuiu para o surgimento de regras em matéria trabalhista foi o fato de que “[...] Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e de salários. [...]” (MARTINS, 2005, p. 43). No entanto, o autor afirma

---

fosse necessária a garantia da ordem pública. Embora essa previsão não alcançasse, de forma particularizada, a criação de entidades classista, somente anos mais tarde, tiveram seu funcionamento reconhecido e regulamentado pelo Estado.

ainda que a política trabalhista no Brasil aconteceu, de forma plena, com o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930. (MARTINS, 2005, p. 43).

Foi justamente no ano de 1930 que ocorreu a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no Brasil, momento em que se iniciou a expedição de vários decretos, com o objetivo de se regrar determinadas ocupações laborais e também algumas situações correspondentes ao desenvolvimento do trabalho em si.

Para Amauri Mascaro Nascimento notou-se na década de 30 “a expansão do direito do trabalho em nosso país, como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinadas, porém, com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo.” (NASCIMENTO, 2011, p. 98).

O referido autor ressalta o importante papel do governo Vargas para a própria estruturação do direito do trabalho ao afirmar:

> Sem discutir os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi estruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém. (NASCIMENTO, 2011, p. 99)

Assim, neste período, viu-se uma intensa produção de decretos que regraram uma atividade laboral em específico ou um determinado componente da relação empregatícia. Foram decretos que versavam sobre os seguintes temas: instituição da Carteira Profissional, limitação da duração da jornada de trabalho para os que trabalham no comércio, nas indústrias, nas farmácias, nas casas de diversões, nas casas de penhores, nos bancos e casas bancárias, nos transportes, na educação, entre outros.

Em 1932 foi expedido o decreto que dispôs sobre o trabalho feminino, em 1936 o decreto que teve por finalidade estabelecer o salário mínimo e em 1939 via decreto, mais uma vez, criou-se a Justiça do trabalho.

Em 1935 foi aprovada a primeira lei geral do Trabalho, a lei 62/1935. Essa lei tinha basicamente dezoito artigos relacionados às garantias de ordem indenizatória quando os empregados da indústria ou do comércio fossem despedidos sem uma justa causa, antes do prazo previsto para o fim de seus respectivos contratos de trabalho e também, nos casos de despedida quando o contrato era firmado por prazo determinado. Ainda, entre outras normas relacionadas aos contratos de

trabalho, o referido diploma normativo discriminava em seu artigo quinto, situações aptas a justificar uma despedida por justa causa nas relações laborais.

Em, 1943 a lei geral do trabalho foi substituída por um diploma legal mais extenso, apto a tutelar as relações de trabalho, em seus diferentes aspectos (salário, remuneração, férias,...), isto é, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.1.1 A consolidação das leis do trabalho (CLT)

Em 1º de maio de 1943 foi promulgada a consolidação das leis do trabalho (CLT), que trouxe a reunião das disposições trabalhistas até então dispersas em decretos para um diploma legal único.

Tal legislação apresentou-se como de suma importância para seu tempo, pois veio definitivamente estabelecer regras concretas a serem observadas nas relações estabelecidas entre empregadores e empregados. Está vigente até o momento, embora tenha sido objeto de alteração em muitos aspectos de seu corpo normativo.[9] Como exemplo, pode-se citar a não distinção entre trabalho prestado na empresa e o desempenhado no domicílio do empregado, a alteração dos prazos prescricionais dos direitos trabalhistas, as alterações das disposições sobre a Carteira de Trabalho e a respectiva obrigatoriedade de seu registro, entre outras alterações pelas quais o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) experimentou nas últimas décadas.

Sérgio Pinto Martins explica a concepção da Consolidação das Leis do Trabalho ao afirmar:

> Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o decreto-lei nº 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente à época, consolidando-a. (MARTINS, 2005, p. 44).

[9] Interessante notar que o art. 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), delineia com precisão o objetivo do referido diploma legal quando prevê sua finalidade como sendo a instituição de normas que tem por missão regular as relações individuas e coletivas de trabalho. Contudo, importante é o destaque que tal legislação não abrange a totalidade formas de organização de trabalho, pois, em seu art. 7º distingue as categorias que, somente em situações excepcionais e previamente previstas em lei, poderão reger-se por seus preceitos. Dessa forma, estão excluídos da aplicação dos preceitos da CLT, portanto, os empregados domésticos; os trabalhadores rurais; os funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e os servidores de autarquias paraestatais.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi concebida em um momento em que o direito do trabalho apresentava-se totalmente fragmentado e com lacunas demasiadamente exacerbadas, pois cada profissão detinha seu regramento e havia muitos outros profissionais que ficavam à margem da legislação, sem nenhuma proteção. Por isso, a edição da Consolidação das Leis do Trabalho representou uma decisão política que para Amauri Mascaro Nascimento mostrou-se mais que a mera e "simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código." (NASCIMENTO, 2011: 103).

De uma breve análise do referido diploma legal, nota-se a continuidade da separação das matérias de previdência social e de acidentes de trabalho, comparadas com as demais regras e também a unificação do direito do trabalho no que se refere especialmente aos três aspectos: individual, coletivo e processual.

Amauri Mascaro Nascimento destaca, ainda, que, infelizmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não atendeu a todas as expectativas sociais e laborais, pois:

> [...] o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava. A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois foram elaborados, alterando-a. (NASCIMENTO, 2011, p. 104).

Contudo, há que se destacar que a CLT constitui-se em um importante marco normativo do trabalho na medida em que trouxe uma maior segurança jurídica às relações de trabalho naquele momento histórico e permitiu a expansão do trabalho livre, remunerado e subordinado mediante as regras próprias e aptas a disciplinar as relações de trabalho em seus aspectos mais gerais.

3.2 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS PRECEITOS TRABALHISTAS NAS PRIMEIRAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A primeira Constituição brasileira que tratou do direito do trabalho foi a de 1934. Essa versou basicamente sobre a organização dos sindicatos, o caráter nacional do trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas

de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho.

Sobre a Constituição de 1934, Mozart Victor Russomano destaca que esta carta magna absorveu muito das Constituições que a precederam em nível mundial e buscaram incorporar preceitos trabalhistas, ao afirmar:

> A Constituição de 1934, colocando-se em plano totalmente diverso da Carta de 1891, sendo essencialmente liberal, sofreu influência de todas as constituições posteriores às Constituições do México (1917) e de Weimar (1919) e pôs ênfase nas normas econômico-sociais. (RUSSOMANO, 2005, p. 32).

Na sequência, a Constituição de 1937 incorporou muito das ideologias nazista e fascista que se apresentavam em plena expansão na Europa, por isso, viu-se o florescimento de vasta legislação trabalhista durante sua vigência. Para Mozart Victor Russomano esta Constituição tinha "[...] inclusive o intuito político de seduzir e aliciar as grandes massas operárias em torno do poder constituído." (RUSSOMANO, 2005, p. 32).

Sérgio Martins esclarece, com propriedade, o sistema sindical instituído na Constituição de 1937, inspirado na *Carta Del Lavoro* de 1917 e na Constituição Polonesa ao afirmar:

> [...] A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. (MARTINS, 2005, p. 44)

Acrescenta ainda Sérgio Pinto Martins que no citado período restou à definição da competência normativa da Justiça do Trabalho e atribuiu-se tratamento ilegal à greve, nos seguintes termos: "[...] A greve e o *lockout* foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatível com o interesse da produção nacional (art. 139)." (MARTINS, 2005, p. 45).

Amauri Mascaro Nascimento também escreve nesse sentido:

> A Lei Magna de 1937 proibiu a solução de conflitos coletivos de trabalho mediante pressões diretas dos interessados, declarando a "greve e o *lockout* recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e

> incompatíveis com os superiores interesses da produção", como não poderia deixar de ser num regime em que o Estado criou as corporações com o propósito de impedir o exercício do direito de greve, no pressuposto de que conseguiria resolver o problema social e redistribuir melhor a riqueza, objetivo que se mostrou inatingido. (NASCIMENTO, 2011, p. 101)

Na sequência, a Constituição de 1946 restabeleceu o regime democrático no Brasil e rompeu com o sistema corporativo previsto na Constituição anterior. Observou-se a repetição de alguns direitos outrora concebidos aos trabalhadores, bem como, a instituição da participação dos trabalhadores nos lucros, do repouso semanal remunerado, da previsão da estabilidade e também foi assegurado ao trabalhador, o direito à greve. A Justiça do trabalho foi incorporada ao rol dos órgãos que compunham Justiça Federal.

Acrescenta Mozart Victor Russomano mais algumas inovações legislativas datadas do citado período, a saber:

> [...] Nessa Linha Evolutiva três fatos merecem registro especial: a) a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social, com a uniformização legislativa nessa matéria e a unificação dos antigos Institutos de Aposentadoria e Pensões INPS; b) a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural e da legislação complementar; c) a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema de Previdência Social. (RUSSOMANO, 2005, p. 33)

A partir de 1964 o Brasil passou a reformular sua política econômica, mediante a adoção de algumas metas prioritárias, que se refletiram, de forma muito acentuada, na legislação trabalhista. Houve a instituição de uma "política salarial de governo" com o objetivo de normatizar o reajuste de salários.

Foi justamente no referido momento histórico que se institui o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), através da Lei nº 5.107/1966, com a finalidade captar recursos para subsidiar o sistema habitacional, o que acabou, por si só, por se projetar de forma muito acentuada nas relações de trabalho, especialmente no que se refere às indenizações e estabilidades empregatícias.

A Constituição Federal de 1967, por sua vez, marcou o recesso do Congresso Nacional e o retorno à expedição de decretos-lei, o que veio a permitir a criação de novas leis em sede trabalhista que alteraram e melhoraram o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Importante mencionar que tal postura estatal expressava o novo regime político vivenciado no Brasil naquela época, a ditadura militar.

No que se refere a este momento, é importante mencionar a edição da Lei Complementar nº 7, de 1970 que instituiu o Programa de Integração Social e da Lei nº 4.330/1964 que regulou o direito de greve previsto no corpo normativo constitucional.

Destaca-se, também, a promulgação da Lei nº 5.859/72 que tratou, inicialmente, do trabalho dos empregados domésticos, também da Lei nº 5.889/73 que disciplinou o trabalho rural e, ainda da Lei nº 6.019/74 que por sua vez cuidou do trabalho temporário.

Luiz Werneck Vianna após apresentar algumas considerações críticas sobre a produção normativa acima citada, conclui acertadamente sobre o papel do direito diante da realidade social experimentada pelo Brasil no momento histórico aqui narrado, nos seguintes termos:

> Entende-se que a humanidade do trabalhador, por si só, faz com que sua realidade transcenda à da mercadoria. O direito se deve enunciar a partir do reconhecimento dessa humanidade essencial. O capital, por outro lado, para que cumpra suas funções sociais, deve considerá-la em seus cálculos. Esse mundo não pode ser o do puro mercado, mas aquele do mercado controlado pela lei eticamente inspirada. (VIANNA, 1978, p. 283)

Logo, pelas palavras de Luiz Werneck Vianna, resta clara, mais uma vez, a realidade social complexa que permeou a produção normativa afeta a matéria trabalhista no Brasil.

Mas, neste contexto, a norma constitucional contribuiu de forma mais abrangente e positiva com o regramento trabalhista e ao direito do direito do trabalho propriamente dito. A Constituição Federal de 1988, na medida em que, afirmou e estendeu o rol de garantias acerca das relações de trabalho, e por isso, será objeto de análise no tópico a seguir.

3.3 O REGRAMENTO TRABALHISTA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional.

Notou-se por parte do legislador constituinte uma grande preocupação em proteger o trabalho, especialmente, pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na Carta Magna de 1988. Domingos Sávio Zainaghi destaca as novidades trazidas na atual constituição vigente, nos seguintes termos: [...] “As principais novidades são férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc.” (ZAINAGHI, 2011, p. 07)

O direito do trabalho individual está regrado a partir do artigo sétimo e se estende até o artigo de número onze da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF).

O artigo sétimo (CF, 1988) constitui-se em uma enumeração dos direitos trabalhistas assegurados ao trabalhador brasileiro. No artigo oitavo (CF, 1988), há a presença do regramento relativo às entidades coletivas do trabalho (sindicatos). No artigo nono (CF, 1988), o reconhecimento ao direito à greve. No artigo décimo (CF, 1988), a previsão da participação dos trabalhadores em órgãos públicos colegiados. E, por fim, no artigo onze (CF, 1988), a inserção do direito de representação dos trabalhadores nas organizações empresariais que contam com mais de 200 empregados.

Na sequência, empreende-se uma análise mais acurada dos citados dispositivos constitucionais.

Iniciando-se pelo artigo sétimo (CF, 1988) cujo conteúdo objetiva estabelecer em que termos a proteção ao trabalho individual aconteceu a partir de 1988 no Brasil. Trata-se de um dispositivo bastante extenso e que tem por finalidade apresentar o rol de direitos assegurados aos trabalhadores no Brasil, dos quais se destacam: a equiparação em termos de direito dos trabalhadores urbanos e rurais; a proteção a relação de emprego no que se refere à despedida arbitrária; a previsão de seguro-desemprego para as situações em que o desemprego resultar de ato involuntário[10]; a institucionalização do Fundo de Garantia do tempo de Serviço como

[10] O seguro-desemprego, entendido como medida temporária de assistência financeira aos trabalhadores desempregados sem uma justa causa foi institucionalizado no Brasil no final do século XX – criado pelo Decreto-Lei nº 2284/1986 e regulamentado pelo Decreto nº 92.608/1986. Posteriormente, pela promulgação da Lei nº 7.998/1990 o benefício do seguro desemprego passou a integrar o Programa do Seguro-Desemprego, momento em que foi criado o Fundo de Amparo ao trabalhador (FAT). Em 2011, por intermédio da lei nº 12.513 criou-se o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) com o objetivo de se aumentar e estimular o acesso dos

regime único para todos os trabalhadores; a estipulação de salário mínimo; a previsão de piso salarial; a proteção contra a diminuição dos salários, salvo negociação coletiva. Aos trabalhadores que recebem por produtividade, garante-se o direito a uma remuneração mínima; direito ao décimo terceiro salário; previsão de adicional noturno; regras de proteção ao salário em razão de sua natureza alimentar; direito à participação nos lucros e na gestão da empresa; direito ao salário-família; limitação das jornadas; previsão do repouso semanal remunerado, devendo este acontecer preferencialmente aos domingos; direito à remuneração superior pela hora-extra efetuada; direito às férias anuais, remuneradas e acrescidas de 1/3; direito à licença à gestante e licença–paternidade; proteção especial ao trabalho da mulher; aviso prévio e proporcional ao tempo de serviço; proteção à saúde; segurança e higiene do trabalho; previsão de adicional para atividades laborais de risco; direito à aposentadoria para todos os trabalhadores; proteção à criança; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; proteção ao trabalho em razão da automação; seguro contra acidentes de trabalho extensivo a todos os trabalhadores da organização empresarial; previsão de prazos prescricionais para ajuizamento de reclamatórias trabalhistas e cobrança de haveres laborais; proteção contra discriminação no que se refere ao trabalhador portador de algum tipo de deficiência; proteção contra tratamento diferenciado às diferentes modalidades de trabalho: trabalho manual, trabalho técnico e trabalho intelectual; previsão de proteção ao trabalho desenvolvido pelo menor de 18 anos; equiparação entre os trabalhadores dotados de vínculo empregatício e o trabalhador avulso; atribuição de algumas garantias básicas ao trabalhador doméstico.[11]

Na sequência, no artigo oitavo da Constituição Federal de 1988 (CF, 1988), nota-se o cuidado do legislador constituinte em assegurar o direito de associação coletiva dos trabalhadores, bem como estabelecer algumas premissas para a instituição legítima dessas organizações.

Observa-se, sobretudo, que no artigo oitavo (CF, 1988), a consagração constitucional da liberdade de associação coletiva dos trabalhadores, de forma

---

cidadãos à educação profissional e tecnológica, momento em que se previu auxílio técnico e financeiro para que os trabalhadores que se encontram desempregados e recebendo o seguro-desemprego participem de programas, projetos e ações voltadas à qualificação profissional. Tal medida tem por finalidade auxiliar o trabalhador desempregado tanto no alcance de uma nova colocação no mercado de trabalho como na própria preservação do posto de trabalho.

[11] Recentemente, por intermédio da Emenda Constitucional nº 72/2013, estendeu-se aos trabalhadores domésticos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores no âmbito constitucional.

desvinculada à autorização do Estado, vedando-se, inclusive a intervenção e a interferência estatal nessas organizações. Há também a adoção do sistema sindical único, que consiste no fato de que em uma mesma base territorial não seja possível a instituição de mais de um sindicato que busque salvaguardar os interesses de uma mesma categoria profissional. Dá-se ao sindicato a missão de defender no âmbito judicial ou no âmbito administrativo, os interesses da categoria integrada por seus sindicalizados. Há a institucionalização obrigatória da contribuição sindical, assim como o direito de liberdade de associação daqueles que pertençam a uma determinada categoria profissional, o que significa dizer, em última análise, que, nenhum trabalhador é obrigado a filiar-se a qualquer entidade sindical, mas é sim obrigado a contribuir com o custeio da mesma, mediante contribuição anual definida em assembléia. Resta estabelecida a obrigatoriedade da participação das entidades de associação profissional coletiva, quando da realização de negociações coletivas de trabalho. Garante-se ao filiado, ainda que aposentado, a prerrogativa de votar e ser votado nas assembléias sindicais. Por fim, assegura-se a estabilidade provisória no emprego, isto é, a proteção contra despedida arbitrária ao empregado que tornar-se dirigente sindical, seja titular ou suplente, até 01 ano após o fim de seu mandato.

No artigo nono da Constituição Federal de 1988 (CF, 1988) o legislador constituinte se preocupou em garantir o direito de greve aos trabalhadores. Vê-se que por este dispositivo legal assegura-se ao trabalhador o direito à greve, cabendo aos próprios trabalhadores avaliarem a oportunidade e a conveniência do exercício deste. Foi reservada, inclusive, a lei específica, o papel de regulamentar o direito de greve, também, a realização de serviços ou atividades essenciais ou atendimento de necessidades inadiáveis, bem como estabelecer punição em caso do cometimento de abusos por parte dos grevistas. [12]

[12] Há que se considerar ainda sobre o direito de greve, que, no Brasil, durante o final do século XIX e todo o século XX, experimentou três fases distintas. A primeira delas foi a fase da repressão, momento em que qualquer manifestação coletiva de trabalhadores foi proibida. Na sequência observou-se a fase da tolerância quando então o Estado e a sociedade passaram a tratar a greve como um direito e, portanto, passou-se a tolerar a existência de movimentos coletivos de trabalhadores com o fito de se buscar interesses classistas. Por fim, a terceira fase e que é até os dias atuais vivenciada, consiste no momento histórico marcado pela intervenção do Estado no sentido de regulamentar o exercício de direito de greve, para que, este direito possa ser exercido pelas diversas classes trabalhadoras. Foi nesse sentido que o Estado brasileiro promulgou a Lei nº 7.783/1989, eis que tal diploma legal traz as normativas gerais sobre o tema greve que devem ser observadas. Os servidores públicos civis, por sua vez, que compõem uma categoria profissional estatutária, e portanto, não submetida ao regramento da CLT, embora tenha-lhes sido reconhecido o direito à greve pela Constituição atual de 1998 (art. 37) ainda não contam com uma lei regulamentadora de tal direito.

Por sua vez, o artigo décimo (CF, 1988) tem por objetivo assegurar aos trabalhadores o direito de representação em órgãos públicos colegiados, em que sejam discutidos assuntos de interesses profissionais ou previdenciários.

Por fim, o artigo onze (CF, 1988) garante aos trabalhadores que trabalhem em organizações com mais de 200 empregados a eleição de um representante que tratará dos interesses dos empregados, de forma direta.

Ainda, no que se referem aos dispositivos legais elaborados de modo a enfocar a matéria trabalhista menciona-se, que, nos artigos 111, 112 e 113 (CF, 1988) o legislador constituinte tratou da Organização da Justiça do Trabalho, bem como estabeleceu a competência dos órgãos que integram a Justiça do trabalho nos artigos 114, 115 e 116 (CF, 1988). Desses dispositivos constitucionais nota-se que compõem a Justiça do Trabalho, no Brasil, os Juízes do trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, assim como o Tribunal Superior do Trabalho, o qual é competente em julgar as seguintes ações: demandas advindas da relação de trabalho em geral; processos que envolvam o exercício do direito de greve; os litígios resultantes da ação das entidades coletivas que representam os trabalhadores (sindicatos); as ações resultantes da aplicação dos remédios constitucionais – mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* - quando se referirem às questões pertinentes ao trabalho; todas as situações conflituosas que pairarem sobre os próprios juízos trabalhistas referidos à competência desses; todas as ações envolventes às indenizações por danos patrimoniais, ou por dano moral, em decorrência das relações de trabalho; demandas oriundas de fiscalização trabalhista; ações relativas à cobrança de contribuições sociais; enfim, todas as controvérsias originadas nas relações trabalhistas, conforme as leis vigentes.

José Afonso da Silva, explica com muita propriedade o significado do reconhecimento dos direitos trabalhistas, sob o ponto de vista de sua eficácia, no corpo normativo constituinte de 1988, ao afirmar:

> São direitos dos trabalhadores os enumerados nos incisos do art. 7º além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Temos, assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos. Dos enumerados, uns são imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática [...] (SILVA, 2003, p. 288)

O mesmo autor destaca o caráter imperativo das referidas normas ao escrever: “As normas que os definem, com eficácia imediata ou não, importam em

obrigações estatais no sentido de proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e programados. Toda atuação em outro sentido infringe-as.” (SILVA, 2003, p. 288). Isto significa dizer que todos os direitos trabalhistas postos na Constituição Federal de 1988 precisam ser observados em uma relação de emprego, sob pena de ferir o ordenamento jurídico vigente.

Para Walter Ceneviva o tratamento conferido ao regramento trabalhista pelo legislador constituinte de 1988, [...] “embora extenso, está longe de ser exaustivo. Quando repete conceito incluído entre direitos e garantias individuais, quer acentuar a importância para a comunidade geral” [...]. (CENEVIVA, 2003, p. 95). Da afirmação de Ceneviva destaca-se a importância dos direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais assegurados constitucionalmente inerentes à condição humana, cuja compreensão apresenta-se com algo extremamente oportuno.

3.3.1 A tutela do trabalho como direito fundamental

Mais que meramente enumerar direitos inerentes à condição do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 elevou o trabalho propriamente dito e o direito do trabalho à categoria de direitos fundamentais, na medida em os inseriu em seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Assim, tal posicionamento adotado pelo legislador constituinte de 1988 apresentou-se de extrema relevância dado ao significado, a valorização e a priorização com que são tratados os direitos fundamentais no ordenamento jurídico pátrio.

Isso se deve, em razão dos direitos fundamentais se constituírem como enunciados maiores, presentes na Constituição Federal, com o objetivo de garantir uma segura e saudável convivência entre os homens, no âmbito da sociedade brasileira. Tanto que José Afonso da Silva conceitua os direitos fundamentais como “[...] situações jurídicas, objetivas e subjetivas, definidas no direito positivo, em prol da dignidade, igualdade e liberdade da pessoa humana.” (SILVA, 2003, p. 179). Igualmente, para Marcos Vinícius Côrrea Bittencourt, “os direitos fundamentais consistem em preceitos jurídicos necessários para que a pessoa humana se realize de forma plena em um ambiente de liberdade, dignidade e igualdade. (BITTENCOURT, 2007, p. 57).

Nota-se que o traço marcante dos direitos fundamentais é o fato de consistirem em regras maiores que asseguram no âmbito constitucional as prerrogativas máximas do homem para que a sociedade viva em paz e harmonia.

Alexandre de Morais, por sua vez, ressalta a finalidade da inclusão de normas desta natureza no texto constitucional ao afirmar que o posicionamento do legislador constituinte visa: "[...] o estabelecimento de limites ao poder político, ocorrendo a incorporação dos direitos subjetivos do homem em normas formalmente básicas, subtraindo-se seu reconhecimento e garantia à disponibilidade do legislador ordinário." (MORAES, 2011, p. 33). Isso porque, os direitos e garantias fundamentais gozam de algumas características que os colocam em posição superior dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a saber: a historicidade (foram a partir de fatos históricos que os direitos fundamentais foram construídos e obtiveram sua concretização), a inalienabilidade (os direitos fundamentais não podem ser objeto de comércio), a imprescritibilidade (o transcurso do tempo não faz com que os direitos fundamentais se percam), a irrenunciabilidade (o titular de direitos fundamentais não pode deles abrir mão), a pessoalidade (os direitos fundamentais não se transmitem entre as gerações, mediante herança), a relatividade (diante de um caso concreto, em que dois ou mais direitos fundamentais sejam aplicáveis, poderão ser relativizados para melhor atendimento das necessidades humanas), concorrência (em certa situação poderá ocorrer a incidência de dois ou mais direitos fundamentais), universalidade (os direitos fundamentais devem ser declarados e afirmados por parte de todos os Estados e para todos os indivíduos), proibição ao retrocesso (uma vez concebidos em um dado ordenamento jurídicos, os direitos fundamentais não podem ser retirados deste).

Ressalta-se, mais uma vez que, no Brasil, os direitos fundamentais estão salvaguardados no Título II de nossa Carta Magna, distribuídos em cinco capítulos, a saber: capítulo I – versa sobre os direitos e deveres individuais e coletivos; capítulo II – estabelece os direitos sociais; capítulo III – trata das regras referentes à nacionalidade; capítulo IV – dispõe sobre os direitos políticos e, por fim, no capítulo V – normatiza os partidos políticos.

Pois bem, o trabalho, como direito fundamental, está previsto justamente no capítulo II, art. 6º da Constituição Federal, nos seguintes termos: "**São direitos sociais** a educação, a saúde, o **trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a

previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.” (CF, 1988). (grifou-se).

Logo, quando o legislador constituinte de 1988 tratou o trabalho como um direito fundamental, automaticamente, atribuiu ao trabalho todas as características inerentes aos direitos fundamentais, de sorte que, como os demais direitos fundamentais, é aplicável a todos os indivíduos, sem que os cidadãos brasileiros possam abrir mão deste direito, ou seja, toda pessoa humana que se encontre em território brasileiro tem o seu labor protegido.

Arion Sayão Romita (2005) possui uma obra intitulada *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, na qual ele discorre de forma ampla sobre a aplicação e concretização dos direitos fundamentais no campo das diversas relações laborais. O referido autor é categórico ao afirmar: “Os direitos fundamentais se aplicam aos trabalhadores considerados em uma dupla dimensão, como: cidadãos na polis e como sujeitos em uma relação de trabalho subordinado”. (ROMITA, 2005, p. 187). E ainda, vai mais além, ao afirmar a importância da proteção ao trabalho integrar o rol dos direitos fundamentais da nação brasileira, nos seguintes termos:

> No Estado democrático de direito, os direitos fundamentais ocupam uma posição central dentro do ordenamento jurídico e vinculam diretamente, além do poder público, as entidades privadas. São o parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas que compõem o ordenamento jurídico, inclusive aquelas voltadas para a regulação das relações de trabalho. (ROMITA, 2005, p. 188).

Vê-se então, a importância da constitucionalização dos preceitos trabalhista no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, pois a tutela do labor humano serve como fundamento da ordem econômica do país, suscita a adoção de políticas que visam a implementação do pleno emprego, norteia e orienta a distribuição da renda, bem como o acesso por todos os cidadãos a bens e serviços.

3.4 OS PRINCÍPIOS PROTETORES E O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Convém destacar que paralelamente as fontes legais do direito do trabalho que foram objeto de análise até este momento, em matéria trabalhista, têm-se a existência de outros institutos que assumem especial relevância para adequada

compreensão das leis que objetivam regrar o trabalho humano subordinado e remunerado. Dentre estes institutos estão os princípios que norteiam o ordenamento jurídico como um todo no Brasil, princípios estes, que, segundo a Lei de Introdução ao Código Civil - diploma relativo à hermenêutica jurídica - constituem-se como uma fonte subsidiária de direito, permitem que o juiz julgue os casos concretos, utilizando-se desses princípios quando as leis são omissas.

Nesse sentido, destaca Rodrigo Goldschmidt:

> os princípios gerais do direito constituem o ponto de partida e o ponto de chegada de todo o sistema, uma vez que as demais normas podem ser conduzidas ou encaminhadas ao âmago do princípio, o qual abarca o valor jurídico fundamental e verdadeiramente relevante para o deslinde de um dado caso concreto (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 89).

Assim, tem-se como grandiosa a importância da análise principiológica quando se busca compreender um dado fenômeno jurídico em sua essência.

Igualmente, Sérgio Pinto Martins alerta sobre o significado da adoção de princípios, quando afirma: “[...] O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam sua correta compreensão e interpretação [...]” (MARTINS, 2005, p. 95).

No campo do direito do trabalho, os princípios assumiram uma posição ainda de maior destaque, pois, constituem-se no pano de fundo para análise das relações de trabalho e suas peculiaridades.

Os princípios, em sede trabalhista, foram objeto de estudo monográfico por Américo Plá Rodriguez (1975), em obra clássica intitulada *Los princípios del derecho del trabajo*. Segundo o autor, os princípios consistem em “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a integração das existentes e resolver casos não previstos.” (RODRIGUEZ, 1975, p. 17).

A partir desta definição, Américo Plá Rodriguez defende a existência de um princípio protetor maior, que consiste, “[...] na proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço [...]” (NASCIMENTO, 2011, p. 455), como bem destaca Amauri

Mascaro Nascimento quando analisa os escritos de Plá Rodrigues. Tal princípio, segundo esta mesma linha de pensamento, se subdivide em três outros: *in dúbio pró operário*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.

O princípio *in dúbio pró operário*, consiste em um princípio afeto à interpretação do direito do trabalho, e por este se entende que diante de um caso concreto, em que haja dúvida sobre o real sentido ou abrangência de uma situação laboral, esta situação deve ser interpretada de forma a beneficiar o trabalhador. Já pelo princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador compreende-se que quando da análise de um determinado caso concreto, no qual incidirem duas ou mais normas trabalhistas correspondentes a mesma temática, deve-se optar pela que beneficie ao trabalhador. Por fim, o terceiro princípio, isto é, o princípio da condição mais benéfica, traz a ideia de que quando se está diante de uma situação trabalhista em que a aplicação de uma norma jurídica poderá prejudicar o trabalhador, deve-se optar pela manutenção da condição que mais beneficie o obreiro. (NASCIMENTO, 2011, p. 455).

Mantendo-se a mesma linha de raciocínio, há três outros princípios referentes à matéria trabalhista igualmente importantes: o princípio da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O princípio da realidade pressupõe que os fatos concretos devem prevalecer sobre hipóteses meramente formais. Pelo princípio da razoabilidade entende-se que toda interpretação, seja de fatos, ou de leis, no âmbito trabalhista, deve-se guiar pelo uso do bom senso. Já pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os trabalhadores não podem abrir mão de seus direitos, quando celebram um contrato de trabalho, sob pena de nulidade.

Para Arnaldo Süssekind, “o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade.” (SÜSSEKIND, 2005, p. 144), isto é, consiste em um princípio que acaba por dividir a vontade do Estado e a vontade das partes envolvidas em um contrato de trabalho.

Os princípios trabalhistas constituem-se em importantes fontes de direito do trabalho quando se está diante de um caso concreto, justamente, pelo caráter basilar dos mesmos. Mas inegável é o fato das transformações sociais, econômicas

e culturais da sociedade contemporânea terem contribuído para a formação de uma nova visão dos princípios em sede trabalhista. Fala-se inclusive na relativização destes princípios diante de fenômenos como a flexibilização da legislação trabalhista.

Logo, os princípios protetivos, antes, completamente absolutivizados, hoje se apresentam como objeto de várias análises multifacetadas.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento afirma: “[...] O problema maior está no modelo de relações de trabalho e na abertura tipológica dos contratos individuais de trabalho em dimensões que a aproximem das multivariadas situações que o mundo real apresenta.” (NASCIMENTO, 2011, p. 462).

Por este prisma, tem-se a tese da valorização da dignidade humana, consagrada igualmente na Magna Carta Brasileira de 1988, entendida como a proteção efetiva da pessoa humana, em todas as suas particularidades e atributos que lhes são peculiares, incluindo-se, portanto, a proteção aos direitos de personalidade, a proteção contra danos morais, tudo isso, projetado na esfera laboral.

Logo, é importante destacar, que, tanto as regras trabalhistas como os princípios em sede de direito trabalho, conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento, possuem “[...] uma função social e econômica na medida em que se esforça para equacionar devidamente os interesses contrapostos do trabalho e do capital, [...]” (NASCIMENTO, 2011, p. 471). Há uma verdadeira função coordenadora de interesses inerente ao direito do trabalho, com o objetivo de minimizar a assimilação das intempéries do mercado pelos trabalhadores.

3.5 O ELEMENTO FLEXIBILIZADOR DO DIREITO DO TRABALHO E A CARTA MAGNA DE 1988

De início cabe destacar que o próximo capítulo do presente estudo, intitulado A Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil, dedica-se a análise da flexibilização da legislação trabalhista, por oportuno. Neste tópico, buscar-se-á evidenciar a inovação flexibilizadora posta na Constituição Federal de 1988 para compreensão sistemática e adequada do tema aqui posto. Isso porque a Constituição Federal de 1988 constituiu-se em um importante sustentáculo para os direitos dos trabalhadores no Brasil.

Assim, conforme se pode observar até este momento, o texto constitucional de 1988 priorizou um tratamento amplo à temática trabalhista, com vistas a assegurar condições mínimas de trabalho à classe trabalhadora brasileira.

Nota-se, igualmente, da análise do contexto pós-moderno e sua repercussão na esfera trabalhista, que, a flexibilização das relações mostra-se como uma característica marcante do momento histórico experimentado.

Nesse sentido, convém destacar que o legislador constituinte de 1988 acabou por internalizar muitas destas características da pós-modernidade quando inseriu no texto constitucional, dispositivos que permitiram a flexibilização da legislação trabalhista, a saber:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
> [...]
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (CF, 1988).

Pelo conteúdo das normas apontadas vislumbra-se a possibilidade da redução dos salários, a alteração da duração da jornada de trabalho diária regular e a desenvolvida em turnos, mediante negociação coletiva.

Nesse sentido, tenta-se dar às leis trabalhistas maior dinamismo, pois o Estado passa a permitir que as partes envolvidas na relação jurídica trabalhista escolham as regras segundo as quais o trabalho se desenvolve, através da participação dos sindicatos neste processo de decisão, respeitada a legislação vigente.

Para Glaucia Barreto trata-se de uma nova fase, na qual a autonomia da vontade de empregados e empregadores toma local de destaque, no âmbito das relações jus laborativas, local este antes ocupado pelo legislador – de forma exclusiva. Porém, com uma condição peculiar, da preservação da função tutelar do Estado com o intuito de se garantir uma proteção legal mínima (BARRETO, 2008, p. 6).

Tem-se como exemplo do processo de flexibilidade atribuída às regras do trabalho, a edição da súmula 453 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe:

> Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.

Também como exemplo vale citar o inciso II da Súmula 364, igualmente do Tribunal Superior do Trabalho, que assim versa:

> A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas.

Nos dois exemplos apontados observa-se a condição de desvantagem ocupada pelo trabalhador, que em um primeiro momento se vê obrigado a estender sua jornada de trabalho em turnos de revezamento (originariamente limitadas há seis horas diárias) sem direito ao recebimento da sétima e da oitava horas com adicional de horas extras, e, no segundo exemplo, em que se visualiza a possibilidade de diminuição do percentual do adicional de periculosidade de forma proporcional à exposição do mesmo ao perigo.

O ponto central da discussão aqui proposta é a avaliação sobre em que medida a condição mais maleável admitida perante a legislação trabalhista beneficia a classe trabalhadora, pois essa surge com o intuito de afastar o rigorismo legal, tantas vezes apontado como o vilão do desemprego e da falta da oferta de novos postos de trabalho, porém, paradoxalmente, acaba por rechaçar a aplicação de direitos inerentes a condição do trabalhador, outrora assegurados.

Nesse sentido, argumenta Valdete Souza Severo: “O problema é que a flexibilização em si implica a destruição dessa estrutura rígida de direitos fundamentais protegidos por uma lógica de proibição ao retrocesso.” (SEVERO, 2008, p. 2).

Por outro lado, Maria Christina Figueira de Morais destaca a inssustentabilidade de um regramento trabalhista rígido frente às necessidades da sociedade contemporânea:

> O Direito do Trabalho reclama por reformas profundas, como meio de remoção de entraves, propiciando sua vocação maior, que é a

> instrumentalidade das formas; a flexibilização do caráter protecionista excessivo em relação ao trabalhador; e a promoção de uma maior celeridade e justiça social, desobstruindo, inclusive, as varas trabalhistas, além de procurar minimizar e suprir as deficiências do sistema adequando-o à realidade. (MORAIS, 2008, p. 1).

Para Andréa Marin dos Santos “A flexibilização das normas trabalhistas deve ter por escopo a adequação de seus conteúdos à realidade fática das relações empregatícias, e não a mitigação de direitos trabalhistas sob o mote do “negociado sobre o legislado”. (SANTOS, 2004, p. 1).

Observa-se que a verdadeira discussão impera sobre a flexibilização trabalhista, concebida como política pública estatal engendrada, na qual objetiva-se a adequação das leis às necessidades sociais de uma economia neoliberal, de um mundo globalizado, no contexto da pós-modernidade, com a finalidade da mitigação dos conflitos entre a classe dos trabalhadores e dos empregadores.

Por esse motivo, o próximo capítulo do presente trabalho, intitulado A Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil, tem por objetivo analisar o fenômeno da flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, de forma específica e pormenorizada.

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No contexto histórico experimentado pela sociedade contemporânea, o surgimento e o desenvolvimento de trabalho apresentam-se intimamente ligados com o objetivo em comum de regular as relações de trabalho. O direito do trabalho aparece como o ramo do direito que pretende tutelar as relações de trabalho, em suas diferentes vicissitudes, marcado por uma intensa disputa de classes. Nota-se, inclusive, que foi especialmente a partir do século XX que se observou sua ascensão e fortalecimento no contexto mundial e no Brasil.

De outra parte, é importante salientar os acontecimentos sociais, históricos, políticos e econômicos experimentados e como esses repercutiram fortemente nas atuais configurações das relações de trabalho, o que acabou por projetar-se diretamente sobre o direito do trabalho, já que este ramo do direito tem nas relações de trabalho a sua razão de existência.

Neste contexto ressalte-se: o fenômeno da globalização, o neoliberalismo e a própria condição experimentada na pós-modernidade.

Para Zygmunt Bauman (1998), na obra intitulada *O mal estar da pós-modernidade:* "A modernidade viveu num estado de permanente guerra à tradição, legitimada pelo anseio de coletivizar o destino humano num plano mais alto e novo, que substituísse a velha ordem remanescente, já esfalfada, por uma nova e melhor. [...]" (BAUMAN, 1998, p. 26). Observa-se nas palavras do autor o caráter transformador da realidade atrelada à modernidade.

Bauman caracteriza a pós-modernidade como um o momento vivenciado pelos homens que corresponde a um "[...] estado de permanente pressão para se despojar de toda interferência coletiva no destino individual, para desregulamentar e privatizar. [...] (BAUMAN, 1998 p.26). Nota-se, portanto, a característica de ruptura presente na pós-modernidade.

Logo, cabe salientar que esta transformação da realidade social se deu de forma diferenciada conforme o contexto analisado. No que se refere especificamente às relações de trabalho e ao próprio direito do trabalho tomou-se de maior relevância a assimilação da flexibilização.

Nota-se que o direito do trabalho concebido durante o século XX, inicialmente com a missão de proteger as relações de trabalho, sobretudo sobre a perspectiva do trabalhador, passa então, paulatinamente, a sofrer influências de diversas ordens.

Neste momento, fala-se, inclusive, na relativização de alguns de seus princípios até então considerados canonizados pelo sistema jurídico vigente.

Logo, o estudo da realidade vivenciada pelo direito do trabalho no contexto pós-moderno com a inclusão do elemento flexibilizador em seu interior, mostra-se com especial relevância para a compreensão da situação laboral contemporânea. Também, para o adequado entendimento desta nova circunstância é importante a análise inicial e geral do conceito de flexibilização e suas implicações para a assimilação, de forma exitosa, no âmbito do contexto brasileiro, da flexibilização da legislação trabalhista, sobretudo no que se refere a dois aspectos latentes: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas.

4.1 NOÇÃO DE FLEXIBILIZAÇÃO E SUA CONCEITUAÇÃO PERANTE O DIREITO DO TRABALHO

A palavra flexibilização remete à ideia de ruptura com a rigidez, a noção de uma capacidade de adaptação de conjunturas diferenciadas em diversos contextos.

Na contemporaneidade, tal terminologia é utilizada em diversos setores da sociedade, manejada conforme o contexto histórico-social experimentado, como nas seguintes esferas: política, sindical, laboral, econômico e empresarial. Para Arion Sayão Romita, a utilização deste termo pelos diversos setores sociais acontece em razão de que: “Todos, de modo geral, o admitem, porque ninguém deseja aparecer como o defensor do contrário, ou seja, da inflexibilidade.” (ROMITA, 2008, p. 25).

A palavra flexibilização, no aspecto laboral em específico, abrange, fundamentalmente, o modo de contratação dos trabalhadores, a duração do trabalho, o estabelecimento de salários, a negociação coletiva e as formas de cessação do contrato de trabalho. Isso porque a sociedade do trabalho experimentou durante as últimas décadas do século XX e início do século XXI um grande desenvolvimento econômico, que, por vezes, lidou com crises econômicas. Logo, a sociedade capitalista, em pleno desenvolvimento, clamou por menos ingerências do Estado e das entidades sindicais nas formas de se organizar o trabalho.

David Harvey (2000), na clássica obra intitulada *Condição Pós-Moderna*, afirma que há uma verdadeira dificuldade em se teorizar a transição do fordismo

para a acumulação do flexível no contexto pós-moderno. Ele aponta que uma das primeiras dificuldades está em se captar a natureza da mudança.

Nesse sentido, David Harvey destaca, com muita propriedade, a sociedade capitalista e sua correlação com a acumulação do flexível ao afirmar:

> [...] todas as evidência (incluindo-se aí as explicitamente arroladas por Marx) apontam para o fato de ser o capitalismo uma força constantemente revolucionária da história mundial, uma força que reformula o mundo, criando configurações novas e, com frequência, sobremodo inesperadas. A acumulação do flexível se mostra, no mínimo, como uma nova configuração, requerendo, nessa qualidade, que submetamos a escrutínio as suas manifestações com o cuidado e a seriedade exigidos, empregando, não obstante os instrumentos teóricos concebidos por Marx. (HARVEY, 2000, p. 176)

Logo, a flexibilização entendida como a internalização constante de uma maior fluidez e poder de adaptação nas relações contemporâneas mostra-se como algo novo no mundo e que necessita de um tratamento adequado.

A assimilação desta noção de flexibilidade se reflete sob o cenário das relações trabalhistas, já que acaba por alterar, profundamente a própria organização e estruturação do labor humano.

Zygmunt Bauman (2001) em obra intitulada *Modernidade Líquida* acertadamente caracteriza o momento histórico vivenciado no que se refere à inter-relação atualmente existente entre o capital, o trabalho e o Estado ao afirmar:

> A política de hoje se tornou um cabo-de-guerra entre a velocidade com que o capital pode se mover e as capacidades cada vez mais lentas dos poderes locais, e são as instituições locais que com mais freqüência se lançam numa batalha que não podem vencer. (BAUMAN, 2001, p. 172)

O referido autor aponta ainda os efeitos práticos deste verdadeiro descompasso existente entre o capital e as ações do Estado quando destaca:

> Na prática, isso significa baixos impostos, menos regras e, acima de tudo, um “mercado de trabalho flexível”. Em temos mais gerais, significa uma população dócil, incapaz ou não-desejosa de oferecer resistência organizada a qualquer decisão que o capital venha a tomar. Paradoxalmente, os governos podem ter a esperança de manter o capital em seu lugar apenas se o convencerem de que ele está livre para ir embora – com ou sem aviso prévio. (BAUMAN, 2003, p. 172-173)

Das palavras de Bauman notam-se como as novas conjecturas sociais repercutem na organização do trabalho, especificamente, pela adoção da ideia de flexibilização nas relações contemporâneas.

No que se refere ao direito do trabalho, Arion Sayão Romita afirma: “[...] O Direito do Trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos.” (ROMITA, 2008, p.25).

Arion Sayão Romita evidencia, inclusive, a priorização de alguns aspectos neste sistema:

> [...] Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência da gestão, negociação mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa [...] (ROMITA, 2008, p.25).

Tudo isso com o objetivo de obter a melhor produtividade com a maior lucratividade e a melhor relação custo e benefício.

Arion Sayão Romita descreve o contexto político e social que permeia a adoção do elemento flexível:

> [...] A nova política social, patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto espectro, desde de uma flexibilidade das relações sócias (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando á flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego de tempo de trabalho). (ROMITA, 2008, p.26).

Dessa forma, a flexibilização do direito do trabalho apresenta-se como um fenômeno permeado por fatores de diversas ordens e tudo isso implica em diversas configurações deste fenômeno nas diferentes sociedades, cada qual, com suas características peculiares.

Ao par desta realidade multifacetada relacionada na seara trabalhista, muitos autores em sede de direito do trabalho, dedicaram especial atenção à conceituação do que se entende por flexibilização. É oportuna a apresentação do sentido da flexibilização do direito do trabalho a partir dos conceitos apresentados por alguns dos principais estudiosos da matéria no cenário jurídico brasileiro atual.

Amauri Mascaro Nascimento, após contextualizar o surgimento e o próprio desenvolvimento do direito do trabalho com os fenômenos sócio-econômicos da sociedade brasileira, toma a palavra flexibilização para identificar “toda medida em direito do trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico.” (NASCIMENTO, 2011, p. 117).

Amauri Mascaro Nascimento, portanto, identifica a flexibilização como o momento em que o direito do trabalho internaliza reclames da ordem econômica.

Arnaldo Süssekind (2005), em obra clássica que trata das instituições no âmbito do direito do trabalho, explica o que se entende por flexibilização no cenário trabalhista, nos seguintes termos:

> Com a flexibilização, os sistemas legais prevêem formas opcionais ou flexíveis de estipulações de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia. (SÜSSEKIND, 2005, p. 206).

Ressalta Arnaldo Süssekind o caráter maleável dado as normas trabalhistas pela adoção de medidas que tem por finalidade flexibilizar a legislação do trabalho no Brasil.

Nesse sentido também escreve Júlio Assunção Malhadas (1991), em obra dedicada ao estudo do direito do trabalho, em especial sob o ponto de vista constitucional, ao explicar sob a situação que se enseja a flexibilização:

> [...] a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões. (MALHADAS, 1991, p. 143 *apud* MARTINS, 2009, p. 12).

Da lição de Júlio Assunção Malhadas evidencia-se eminentemente o caráter de acordo de vontades existente entre empregados e empregadores presente nas relações de trabalho quando o assunto é flexibilização.

Já Luiz Carlos Amorim Robortella (1994), em obra na qual estuda e analisa o moderno direito do trabalho, conceitua a flexibilização do direito do trabalho como:

> [...] o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulamentação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social." (ROBORTELLA, 1994, p.27 *apud* MARTINS, 2009, p. 12)

Nota-se, na apresentação do conceito, a articulação conjunta da classe operária e da classe empregadora o seu mecanismo legitimador para a negociação de alguns caracteres da relação de trabalho, como por exemplo, o valor da remuneração e a duração da jornada de trabalho.

Sérgio Pinto Martins (2009), em obra que trata notadamente da temática em foco, conceitua a flexibilização das condições de trabalho como: "[...] o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho." (MARTINS, 2009, p. 13).

Para Sérgio Pinto Martins a flexibilização não alcança o direito do trabalho em si, mas sim as condições segundo as quais o labor acontece na sociedade contemporânea.

Nota-se das definições aqui colocadas que a flexibilização surge com o objetivo de dar maior maleabilidade às regras trabalhistas, de modo a permitir, em certa medida, a adaptação das mesmas às diferentes situações concretas.

No entanto, é importante que se destaque: a flexibilização não pode ser confundida com desregulamentação, pois se tratam de duas situações jurídicas distintas, que serão objeto de análise no tópico a seguir.

4.1.1 A flexibilização e a desregulamentação

Conforme se pode observar do tópico antecessor inúmeras são as definições que buscam delinear a flexibilização da legislação trabalhista. Ponto comum entre as várias definições existentes é a associação desse neologismo, flexibilização, à situação factual de tornar o direito do trabalho mais elástico e maleável. Diante da

realidade complexa experimentada na pós-modernidade apresenta-se como fundamental a distinção entre flexibilização e desregulamentação.

É importante destacar que a flexibilização da legislação trabalhista difere da desregulamentação na medida em que a primeira trata de uma possibilidade, via negociação coletiva, de diminuição do rigorismo característico das regras trabalhistas, enquanto que, a segunda, "[...] refere-se ao fenômeno de se suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulamentação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável. [...]". (GARCIA, 2009, p. 41).

Logo, enquanto a flexibilização das leis do trabalho existe com o objetivo de permitir que através de instrumentos legítimos se possam acordar determinadas condições de trabalho em uma dada situação fática, a desregulamentação, consiste, basicamente, na situação de total retirada do aparato normativo legal obrigatório, norteador das relações de trabalho.

Sérgio Pinto Martins diferenciou estes dois institutos ao separá-los, conceitualmente, da seguinte maneira, primeiro apresentando o conceito de desregulamentação:

> [...] 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. [...] (MARTINS, 2009, p. 14)

Na sequência, explica em paralelo, o segundo instituto, isto é, a flexibilização, ao escrever:

> [...] Na flexibilização são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. (MARTINS, 2009, p. 14)

Nota-se das definições de Sérgio Pinto Martins que o traço distinto destes conceitos é a quantidade de autonomia presente, seja na desregulamentação, ou na flexibilização. Isso porque enquanto na flexibilização a autonomia é mitigada pela interferência do Estado e da entidade sindical, na desregulamentação a autonomia é plena.

Vilma Maria Inocêncio Carli é categórica ao explicar a diferença destes dois institutos ao afirmar:

> [...] a desregulamentação do direito do trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria a proteção normativa conferida ao trabalhador, inclusive as garantias mínimas, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindas da relação de emprego. Nota-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador, ou a sociedade [...] (Carli, 2005, p.86).

Das palavras de Vilma Maria Inocêncio Carli pode-se perceber que a desregulamentação prestigia a autonomia da vontade dos particulares quando da celebração de um contrato de trabalho, na medida em que permite as mesmas partes escolham as regras que incidem sobre referido pacto, ao passo que a flexibilização importa no exercício mitigado desta autonomia. Por este prisma, cabe as partes acordarem somente sobre algumas das condições de trabalho já que a maioria dos institutos trabalhistas continua regulada pelo Estado, dotados assim de força obrigatória.

Renata Nóbrega Figueiredo Moraes evidenciou o objetivo da desregulamentação, qual seja:

> [...] uma redução de normas coletivas, em benefício da negociação individual e selvagem do contrato de trabalho, numa perspectiva do neoliberalismo. O referido discurso submete o direito do trabalho unicamente aos imperativos da administração empresarial. Noutro sentido, trata-se de reduzir o legislado, ou o regulamentado, preponderando um direito negociado coletivamente pelos parceiros sociais, que também pode ser flexível. Autonomia individual de um lado, e autonomia coletiva de outro. (MORAES, 2007, p. 124).

Logo, é notório que a desregulamentação trata-se de um processo muito mais amplo que a mera flexibilização das legislações, nela há verdadeira liberdade na estipulação das diversas condições que possam reger um contrato de trabalho.

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti utiliza dos ensinamentos de Siqueira Neto e conclui, com muita propriedade, a relação que envolve estes dois institutos, flexibilização e a desregulamentação, destacando:

> Flexibilizar não é desregulamentar, mas regular de modo diverso do que está regulado. Todavia, vale lembrar que, de acordo com o "grau" dessa flexibilização, pode-se chegar perto da fratura da norma existente, o que resulta em "desregulamentação", com ou sem regulamentação substitutiva. O outro lado dessa flexibilização e que constitui fator de risco é a flexibilização total da norma, que faz emergir uma norma mais rígida em sentido contrário [...]. (CAVALCANTI, 2008, pp. 131-132).

A referida autora esclarece, de forma muito incisiva que a flexibilização e a desregulamentação, em sua essencialidade são completamente diversas, mas admite que uma flexibilização desenfreada poderá conduzir a configuração de uma verdadeira desregulamentação.

Assim, a partir deste momento a análise aqui proposta, volta-se às três correntes existentes em matéria de flexibilização trabalhista, em razão de a temática suscitar defensores e adversários por conjugar dois dos principais fatores sociais: o capital e o trabalho.

4.1.2 A flexibilização e as três correntes

Em razão da grande diversidade de caracteres que interferem no processo de flexibilização da legislação trabalhista é importante ressaltar que a doutrina contemporânea costuma evidenciar três correntes que versam basicamente sobre a flexibilização e seus efeitos. Basicamente, a primeira delas se posiciona de forma positiva à flexibilização, a segunda de forma oposta nega a flexibilização e, por fim, uma terceira corrente, também chamada de intermediária ou mista, que admite a flexibilização de forma temperada. Sérgio Pinto Martins dá a essas três correntes as seguintes denominações: flexibilista, antiflexibilista e semiflexibilista. (MARTINS, 2009, p. 29).

A primeira corrente, isto é, a que se põe favoravelmente a adoção de medidas que flexibilizam a legislação trabalhista, segundo Sérgio Pinto Martins, parte do pressuposto da existência de três fases para o direito do trabalho. Na primeira delas observou-se a cristalização dos direitos trabalhistas com o objetivo de alcançar garantias mínimas ao trabalho, a segunda fase compreendeu o momento de pleno desenvolvimento dos institutos jurídicos trabalhistas recém-adotados/criados e a terceira fase, a atual, está ligada a necessidade de adaptação destes mesmos institutos à realidade que permeia o cenário laboral. (MARTINS, 2009 p. 29).

Neste viés, tem-se a flexibilização como uma medida capaz de trabalhar com as normativas laborais conforme o contexto sócio-econômico vivenciado em uma determinada realidade.

Para Arion Sayão Romita, esta corrente positiva, por ele denominada de corrente favorável à flexibilização, é seguida por autores brasileiros como Octavio Bueno Magano e José Affonso Dallegrave Neto, se justifica pela ótica neoliberal, já que, pressupõe a aceitação de que o Estado ao formular regras trabalhistas lida com preceitos de ordem pública e devem ser observados e aplicados de forma unívoca em todas as situações. Tem fundamento na autonomia privada coletiva, na medida em que, a tomada de decisões é prestigiada por entidades sindicais de forma livre. E por fim, prioriza-se a decisão tomada por sindicatos, em que pesem, os ditames legais que possam vir a incidir sobre uma determinada questão. (ROMITA, 2008, p. 30 - 31).

A segunda corrente que nega a flexibilização, trabalha de forma diametralmente oposta à primeira, de modo a inadmitir práticas que flexibilizem direitos assegurados em matéria trabalhista, sob o argumento de que se permitir que direitos trabalhistas conquistados, ao longo de anos e com muitos conflitos entre empregados e empregadores, deixem de ser aplicados a uma dada situação fática, consiste em um verdadeiro retrocesso à classe trabalhadora, causando-lhe mal incomparável, que rompe com a proteção, que de certa forma, o Estado assegura, por força das leis.

Arion Sayão Romita elucida com muita propriedade o norte do pensamento desta segunda corrente, chamada por ele de corrente contrária à flexibilização, ao escrever:

> Segundo esta corrente de pensamento, o Direito do Trabalho possui finalidade eminentemente reivindicatória, em razão do que jamais se pode pensar em reduzir conquistas sociais. O Direito do Trabalho nunca retrocede: pelo contrário, busca sempre ampliar os direitos assegurados aos trabalhadores. Sempre mais, cada vez mais, deve ser o lema que norteia a evolução deste ramo do Direito na tarefa de proteger o hipossuficiente econômico. (ROMITA, 2008, p. 31).

Nota-se da fala de Arion Sayão Romita que a corrente que nega a flexibilização das normas trabalhistas, vê o trabalhador como alguém digno de ser protegido pelo Estado em razão da sua posição de desprestígio comparativamente a classe empregadora, assim, tem-se como algo muito maléfico a permissão de que quaisquer garantias conquistadas pelos trabalhadores sejam pormenorizadas, ainda que, tal situação seja validada pela entidade coletiva constituída com o fim de defender os interesses da própria classe trabalhadora. Arion Sayão Romita destaca Orlando Teixeira da Costa, Rita de Cássia S. Cortez e Benedito Calheiros Bonfim como adeptos desta concepção. (ROMITA, 2008, p. 31-32)

Cabe destacar o papel do Estado nesta corrente:

> [...] Estado dispõe de elementos indispensáveis á proteção da classe trabalhadora, mediante a adoção de normas imperativas, que asseguram direitos irrenunciáveis. [...]. Urge preservar a autoridade do Estado, impedindo assim qualquer manifestação de autonomia dos protagonistas sociais, ainda que no plano coletivo. [...] (ROMITA, 2008, p. 32).

É em razão dessas premissas baseadas no império da entidade estatal que Arion Sayão Romita classifica os adeptos deste tipo de pensamento como conservadores, estatizantes, autoritários, corporativistas, paternalistas e protecionistas.

Como se observou até aqui as duas primeiras correntes trabalham de forma completamente oposta, enquanto a primeira defende a adoção de práticas que venham a dar maior flexibilidade às normas do trabalho, a segunda corrente vê a flexibilização como algo intolerável na seara trabalhista.

A terceira corrente que corresponde a uma posição intermediária entre a primeira e segunda e que admite a prática de medidas flexibilizadoras, parte do pressuposto que haja um mínimo normativo básico e elementar, formulado pelo Estado, e de observância obrigatória, que converse de forma harmônica com situações e conjecturas que possam ser definidas por entidades sindicais, conforme as vicissitudes e peculiaridades da realidade vivenciada.

Este terceiro posicionamento, segundo Arion Sayão Romita, justifica-se, pelo fato do completo afastamento da intervenção do Estado ser algo impensável na sociedade contemporânea, assim como, não se pode deixar de afirmar:

> [...] A visão do direito do Trabalho como direito progressista, sistematicamente, favorável aos trabalhadores, resultante de uma benévola intervenção do Estado "acima das classes", mostra-se no regime capitalista de produção, evidentemente deformada. [...] (ROMITA, 2008, pp. 36-37).

Logo, esta terceira corrente, por Arion Sayão Romita chamada de moderada ou intermediária apresenta-se como uma saída alternativa à crise. Referido autor, citando Héctor–Hugo Barbagelata, conclui que o processo de flexibilização possui "condicionantes econômicos e técnicos e não podem ir além de certos limites sociais, políticos, sindicais e jurídicos." (ROMITA, 2008, p. 37).

Assim, afirma-se, de acordo com a terceira corrente, que a flexibilização da legislação trabalhista, é apresentada como uma medida viável, desde que não se rompa com os institutos básicos de proteção ao trabalhador, impostos pelo Estado. Dão-se ao empregador e às entidades sindicais a possibilidade de negociar determinados caracteres do contrato de trabalho, com vistas a equalizar interesses favoráveis as partes envolvidas. Arion Sayão Romita destaca que Arnaldo Süssekind é um dos autores brasileiros que melhor ilustra esta corrente (ROMITA, 2008, p. 38).

A existência destas três linhas de raciocínio fez surgir muitos argumentos defendidos por aqueles que se colocam positivamente frente à flexibilização, dentre os quais, cita-se: a garantia da empregabilidade, o aumento da autonomia na negociação das condições de trabalho, a elevação das taxas de emprego e a diminuição dos custos do empregado para o empregador. De outra parte, também há o questionamento por aqueles que se colocam contrários à flexibilização, com argumentos baseados na idéia de que a flexibilização diminui os direitos trabalhistas, causa danos financeiros e sociais à classe trabalhadora, torna as relações de

trabalho instáveis e inseguras, degrada as condições de trabalho em seu aspecto geral.

Neste contexto, aqueles que são adeptos da terceira corrente, a corrente mista vê a flexibilização como algo inevitável e buscam soluções que minimizem os possíveis efeitos negativos que acompanham o processo flexibilizador.

Logo, em razão da grande relevância para sociedade, à economia e, ainda, à política do tema flexibilização no aspecto laboral, importa salientar que diferentes nações sentiram a necessidade de colocar em seus ordenamentos jurídicos elementos flexibilizadores, de sorte que, a internalização da noção de flexibilização aconteceu de modo diferenciado em vários países, conforme a realidade experimentada e as características particularidades identificadas, cada um a seu modo.

4.1.3 A flexibilização no direito comparado

As décadas de 1980 e 1990 foram marcadas notadamente pela necessidade de reforma no mercado de trabalho, com o objetivo de se permitir a adaptação do mesmo às novas formas de produção. Nesse momento, entendeu-se que o direito do trabalho necessariamente precisava ser repensado com a finalidade de possibilitar a realização do processo de adaptação.

Por esse motivo, aponta Arion Sayão Romita que a política social européia passou a se nortear por um duplo viés:

> [...] a racionalidade do mercado de trabalho e o respeito aos direitos sociais fundamentais, entre os quais se inscrevem o direito à saúde e à segurança do trabalho, a igualdade de tratamento entre homem e mulher e o direito de não ser discriminado em matéria de ocupação e condições de trabalho. (ROMITA, 2008, p. 38).

Foi sob esta concepção que muitos dos ordenamentos jurídicos europeus romperam com a até então inderrogabilidade dos preceitos trabalhistas, de forma concomitante à imposição de:

> [...] restrições aos poderes do empregador, justificadas pela implicação da pessoa do empregado na execução do contrato de trabalho, privilegiam as manifestações autônomas fincadas na contratação coletiva, à qual atribuem eficácia derrogatória do ordenamento estatal. [...] (ROMITA, 2008, p. 38).

Assim, rompeu-se com um dos sustentáculos mais importantes do direito do trabalho até então vigente de forma absoluta, isto é, o princípio protecionista, de sorte que, passou-se a privilegiar, em algumas situações, regras específicas, em detrimento das regras gerais.

Vários foram os países que iniciaram a adoção de medidas objetivando dar maior maleabilidade aos seus ordenamentos jurídicos.

Veja-se, a partir daqui de que maneira a assimilação da noção de flexibilização se processou em diferentes nações, com o objetivo de se exemplificar a abrangência deste fenômeno flexibilizador no contexto mundial. Para tanto foram escolhidos os seguintes países: Alemanha, Argentina, Espanha, França e Itália, com a finalidade de ilustrar o assunto tratado. Tal análise dar-se-á de forma sintética e conforme os ensinamentos de doutrinadores em matéria trabalhista.

A Alemanha apresenta-se como o país que tem na negociação coletiva um dos seus principais fatores flexibilizantes, onde as entidades sindicais existem tanto por ramo de atividade, como por região, dotadas de autonomia para negociar as condições de trabalho. (MARTINS, 2009, pp. 17-18)

Na Argentina, criou-se em 1991, a Lei nº 24.013 denominada Lei Nacional do Emprego, com o fito de flexibilizar as condições de trabalho, face ao processo de internacionalização da economia, criaram-se novos tipos de contratos de trabalho por prazo determinado, mas que foram revogados em 1988, face aos abusos praticados pelos empregadores, na sua aplicação. Em 1995, a Lei nº 24.465 permitiu a contratação por prazo determinado com o objetivo de se conhecer as habilidades das pessoas, já que, nesse país a aprendizagem não é tratada como contrato de trabalho e o que é conhecido no Brasil como contrato de experiência não constitui, verdadeiramente, um contrato de experiência, mas sim, um lapso de tempo compreendido no contrato de trabalho firmado por tempo indeterminado. Também, no mesmo ano, a Lei 24.467 regulamentou algumas condições de trabalho. Quanto à utilização de contratos de trabalho por prazo determinado, esta modalidade de contratação ficou adstrita a contratação por temporada, empreitada ou estágios. Em 1998 alterou-se o sistema de indenização quando da dispensa do empregado pela Lei nº 25.013 e no ano de 2000 a Lei nº 25.250 modificou mais uma vez as condições trabalho, especialmente no que se refere a duração do contrato de experiência. (MARTINS, 2009, pp. 18-19).

A Espanha sempre se pautou por regras rígidas em matéria trabalhista, porém face ao aumento dos índices de desemprego, criaram-se várias novas modalidades de contratação de trabalhadores, com alterações nas condições de trabalho, especialmente no que se refere à preferência aos contratos a tempo parcial, privilégio a inserção de jovens no contexto laboral e a adoção de isenções ou subvenções para fomentar contratações. Exemplo desta tendência de aumento dos tipos de contrato de trabalho, no que se refere ao tempo de duração das avenças, foi a expedição das Leis nº 32 de 1984 e nº 14 de 1994. Por outro lado, incentivou-se a contratação a prazo determinado por intermédio dos Reais Decretos-leis nºs 8 e 9 de 1997. Houve também o privilégio da prática de acordos coletivos e negociações coletivas sobre os principais aspectos da relação laboral como: a configuração e duração da jornada de trabalho, a remuneração, e a própria situação do trabalho. Admitiu-se também uma maior liberdade do empregador para a dispensa do empregado. Em 1997 um acordo, deixou as despedidas mais baratas ao mesmo tempo em que as condições econômicas passaram a ser um motivo apto a justificar as mesmas. (MARTINS, 2009, pp. 21-22)

Na França, onde foi realizada em 1982 a edição do Código de Trabalho que veio a admitir a negociação coletiva, inclusive para bloquear a incidência de regras trabalhistas nas relações de trabalho cotidianas. Em 1986, entendeu-se que seria desnecessária uma autorização administrativa para a dispensa do empregado, quando a mesma fosse motivada por razões de ordem econômica. Teve-se o trabalho a tempo escolhido (situação em que o horário de trabalho passa a ser estabelecido de forma individualizada), a tempo parcial (trabalho inferior a um quinto da duração padrão do trabalho) e o intermitente (também desenvolvida de forma aleatória e individualizada). Teve-se a redução paulatina da duração semanal da jornada de trabalho e uma sucessão de alterações na sua configuração. (MARTINS, 2009, pp. 23-24).

A Itália, país que em 1984, adotou a contratação a tempo parcial e o surgimento dos chamados “contratos de solidariedade”, nos quais houve uma reduzida proteção tanto sob o aspecto trabalhista quanto previdenciário. Em terras italianas a negociação coletiva pressupôs três níveis: a negociação central, a negociação setorial e a negociação de fábricas. Aumentou-se o número de modalidades de contratação de trabalhadores a tempo determinado. Nesta seara há que se destacar o regramento da Lei 196 de 1997 que estabeleceu situações

correspondentes ao trabalho temporário, igualmente neste sentido as leis 266/1977, 18/1978, 479/1978 e 56/1987. O estabelecimento de diferentes tipos de contrato de trabalho foi feito com o intuito de se elevar o número de contratações. (MARTINS, 2009, p. 26).

Da breve e sintética análise aqui realizada, observa-se que a flexibilização da legislação trabalhista surge com o objetivo último de se fomentar a contratação de trabalhadores, contudo, Sérgio Pinto Martins destaca que segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), "[...] as normas flexibilizadoras não têm gerado emprego, mas contribuído para precarizar a qualidade das condições dos que estão empregados." (MARTINS, 2009, p. 28).

Assim, nota-se o grande dilema que envolve a flexibilização das condições de trabalho, nas diferentes nações, pois existe, de um lado, a necessidade de se alterar o ordenamento jurídico trabalhista para que se possa adaptá-lo às diferentes circunstâncias econômicas e sociais, e de outro lado está a questão da proteção do trabalhador e das condições de trabalho propriamente ditas. Desta forma tem-se um verdadeiro embate sobre as diferentes teses acerca da flexibilização.

4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Conforme se observa até aqui a flexibilização denota-se como fenômeno, característicos das últimas décadas e que, no Brasil ganhou amplitude principalmente pela inserção do elemento flexibilizador de alguns fatores do direito do trabalho na Constituição Federal de 1988 - conforme nota-se da análise engendrada especificamente no segundo capítulo deste trabalho intitulado A Proteção ao Trabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro.[13] Isso porque a Constituição possibilitou a redução do salário, a modificação da jornada de trabalho padrão, bem como a desenvolvida em turnos de revezamento, a compensação das horas de trabalho extraordinário, da relação de emprego, impondo como única restrição a intervenção do órgão sindical representante dos empregados, sob pena

[13] Sobreleva notar que a análise proposta neste tópico busca evidenciar as medidas flexibilizadoras relativas as relações de trabalho individuas e coletivas no âmbito do direito do trabalho. Por isso, neste momento o contexto dos trabalhadores inseridos em categorias dotadas de estatutos próprios (servidores públicos, militares,...), não será objeto de estudo, por contarem com regras específicas e particulares em razão de sua condição relacionada ao direito administrativo propriamente dito.

de ajustes desta natureza apresentarem-se como inválidos perante o ordenamento jurídico pátrio.

No entanto, existiram algumas leis advindas a partir da década de 1960 que já demonstravam inclinação do legislador trabalhista em estabelecer regras trabalhistas mais maleáveis. Dentre elas, segue: Lei 4.923/65 que tratou da possibilidade de redução de salários, esta limitada a 25% e mediante a intervenção do sindicato da categoria. Também a Lei 5.107/66 que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), caminhou neste sentido, com a previsão da admissão de trabalhadores que poderiam ser despedidos sem a ocorrência necessária de uma justa causa, rompendo-se, portanto, com o instituto da estabilidade empregatícia. Por sua vez, a Lei n º 6.019/74 regulou as formas de contratação temporária.

Porém, foi a partir de 1990 que se pôde observar, em terras brasileiras, um sinal de mudança na legislação trabalhista mais evidente, motivado, em grande parte, segundo, Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti pelo fato de:

> [...] a reestruturação produtiva do capital passou-se a desenvolver intensamente no Brasil com a adoção do receituário da acumulação do flexível, a intensificação de *lean production* e a disseminação das formas de subcontratações e terceirizações da força de trabalho. [...] (CAVALCANTI, 2008, p. 171).

Nota-se, inclusive, segundo tal autora, que, a própria situação política do Brasil passou então por mudanças significativas, com uma tendência a enxugar a força de trabalho de forma conjunta com a implementação de uma reorganização do processo produtivo e uma estruturação do trabalho, pautado em parâmetro sociais.

Foi contemporâneo ao momento histórico brasileiro citado, a privatização de várias empresas públicas, a crescente política empresarial de redução de quadro de empregados nas organizações, o incentivo à adesão a planos de aposentadoria e de demissão voluntárias em diversos setores econômicos e o aumento expressivo da contratação de empregados terceirizados.

Conforme bem destaca Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti, “[...] esses novos ditames supõem uma ordem fundamental de estrutura organizacional flexível que rompe com a lógica do emprego tradicional. [...]” (CAVALCANTI, 2008, p. 173). Tudo isso, repercutiu de forma muito forte no contexto jurídico brasileiro.

Passou-se a admitir a figura do “banco de horas” - situação em que o trabalhador que vai além de sua jornada de trabalho – realiza “horas-extras” - mediante um acordo coletivo, pode ter estas horas compensadas em folgas em outros dias, ao invés de recebê-las em dinheiro, acrescidas de adicional, conforme preconizava a legislação até então. Tal possibilidade surgiu em razão da modificação do art. 59, § 2º da CLT, por intermédio da medida provisória nº 10709-3/98. Outro fato importante foi a publicação da Lei nº 9.601/98 que instituiu uma modalidade diferente de contrato de trabalho por prazo determinado, momento que acabou por consolidar a adoção da tese flexibilizadora no direito do trabalho brasileiro, para além da prática de negociações coletivas, conforme sinaliza a Carta Magna de 1988.

Isso porque a Lei nº 9.601/98 trouxe em seu artigo primeiro a faculdade de toda e qualquer empresa, em toda e qualquer situação, desde que previsto nas convenções e acordos coletivos, contratar empregados a tempo determinado, sendo que a única restrição imposta foi a de que tais contratações implicassem aumento do quantitativo de empregados na organização. E mais, tal legislação previa que empresas que contratassem por este regime gozariam de incentivos fiscais, porém estes válidos até 2003. Na atualidade, embora tal lei esteja ainda vigente perdeu um pouco de sua presteza, na medida em que, os incentivos fiscais por ela consignados até 2003 eram o seu ponto atrativo. Por isso, na opinião de Sérgio Pinto Martins, “A Lei nº 9.601/98 deveria ser revogada, pois a partir do momento em que não há incentivos fiscais para a contratação por prazo determinado, ela perdeu totalmente sua utilidade. [...]”. (MARTINS, 2009, p. 76).

Importante mencionar também a instituição do trabalho a tempo parcial, entendido como aquele que não excede 25 horas semanais, com o acréscimo do art. 58-A, na CLT por intermédio da Lei nº 10.243/2001. Destaca-se neste regime: o salário será igualmente proporcional a jornada de trabalho desenvolvida.[14]

[14] Sobre as inovações legislativas afetas a matéria trabalhista ocorridas nos últimos anos interessante ressaltar também a promulgação da lei complementar nº 123/2006 que instituiu um regime tributário diferenciado e simplificado voltado às microempresas e empresas de pequeno porte. No ano de 2011, a lei complementar nº 123/2006 foi objeto de alterações pela lei complementar nº 139, momento em que se tem a figura do microempreendedor individual – atividades cuja receita bruta auferida no ano anterior não exceda R$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Há que se destacar que um dos principais objetivos desta nova legislação foi possibilitar a legalização dos chamados trabalhadores informais, sendo uma novidade a possibilidade do microempreendedor estar apto a contratar até um empregado que perceba um salário mínimo ou o respectivo piso salarial da categoria profissional.

A Medida Provisória nº 1.779-11/99 surgiu com mudanças no cenário trabalhista, pois alterou o art. 476, na CLT, momento que inseriu um novo tipo de suspensão do contrato de trabalho destinada a atender os casos em que o empregado submete-se a qualificação profissional. Tal suspensão compreende um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, em que o empregado percebe uma bolsa paga pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), sempre com a previsão em negociação coletiva da categoria.

Assim, nota-se que a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, não pode alcançar os direitos mínimos assegurados pelo legislador constituinte de 1988, e ainda, quando se trata de alterar os assuntos em que o legislador previu o permissivo da flexibilização, restringe-se tal negociação a intervenção dos sindicatos.

Para Sérgio Pinto Martins a flexibilização tem como causas vários fatores: o desenvolvimento econômico, a globalização, as crises econômicas, as mudanças tecnológicas, os encargos sociais, o aumento do desemprego, os aspectos culturais, a economia informal, os aspectos sociológicos (MARTINS, 2009, p. 34).

Logo, atribui-se a esta flexibilização o meio de se garantir uma relação equilibrada neste cenário, nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

> A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em contrapartida, a sobrevivência da empresa por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômicas. [...] (MARTINS, 2009, p. 39)

Assim, apresentam-se, segundo o mesmo autor como tendências do processo flexibilizador: o aumento da utilização dos contratos atípicos, a instituição de outras formas de contratos por tempo determinado e a tempo parcial, a contratação de trabalhadores em domicílio e de estagiários, a modificação do módulo semanal de trabalho para anual, a subcontratação e o trabalho informal. (MARTINS, 2009, p. 40)

Neste contexto, o papel das organizações sindicais se evidencia de forma muito importante, pois se reservou a este tipo de organização a missão de fiscalizar e deliberar, em âmbito coletivo, sobre os direitos dos trabalhadores no Brasil.

4.2.1 O importante papel das organizações sindicais nas negociações coletivas

Inicialmente, convém explicar, que quando se fala em negociação coletiva, entende-se esta como a correspondente aos ajustes, pactos, firmados pela classe operária, por intermédio dos seus órgãos representativos, cujo objetivo maior é "[...] defender os direitos e interesses da categoria, seja ela profissional ou econômica. [...]" (RAFAEL, 2005, p. 82).

Renata Nóbrega Figueiredo Moraes alerta sobre a importância de não se confundir uma negociação coletiva com um contrato coletivo de trabalho, pois a negociação coletiva apresenta-se como "[...] meio autocompositivo de solução de conflitos, enquanto o contrato coletivo de trabalho (em sentido genérico) é apenas um dos meios de se materializar uma negociação bem-sucedida." (MORAES, 2007, p. 31)

Convém destacar que os sindicatos constituem-se em pessoas jurídicas do tipo Associação, "[...] que tem atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categorias. É uma associação espontânea de pessoas." (MARTINS, 2010, p. 155). Isto é, os sindicatos são criados por integrantes de uma mesma categoria profissional ou econômica, o qual defende os interesses daquela classe profissional, cujas normas de funcionamento estão documentadas em um estatuto que rege seu funcionamento.[15]

Amauri Mascaro Nascimento afirma que a finalidade de um sindicato "[...] não é a disciplina da classe, mas a defesa da classe, a reivindicação de melhores condições de trabalho, a negociação coletiva e a condução do processo deflagrado com os conflitos coletivos." (NASCIMENTO, 2011, p. 1302). Na sequência, referido autor conceitua tais instituições como sendo "[...] uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais." (NASCIMENTO, 2011, p. 1302).

---

[15] Pode-se apontar os decretos nº 979/1903 e nº 1.637/1907 como as primeiras regras legais que tratam de institucionalizar os sindicatos no Brasil. Amauri Mascaro Nascimento, ressalta inclusive o conteúdo do art. 8º do decreto nº 1.637/1907 que assim previa [...]"os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e as contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em assuntos da profissão"[...]. (NASCIMENTO, 2011, p. 96). Nota-se do citado excerto legal já o caráter mediador dado aos sindicatos no âmbito da relação estabelecida entre capital e o trabalho, como órgão auxiliar do Estado.

Márcia Cristina Rafael enfatiza a magnitude do poder dos sindicatos dentro da relação de trabalhado quando afirma:

> A finalidade dos sindicatos é defender os direitos e deveres da categoria, seja ela profissional ou econômica. Esse agrupamento de pessoas em busca de seus direitos e interesses lhes dá maior coesão, e, consequentemente, maior poder de barganha, permitindo a solução de entraves de forma mais célere, econômica e eficaz, inserindo-se nesse ponto melhores salários e maior dignidade nas condições de trabalho, devendo, portanto, surgir entidades sindicais fortes e representativas para que alcancem melhores resultados. (RAFAEL, 2005, p. 83)

Nota-se das palavras da autora que para atingir os objetivos para os quais os sindicatos foram criados, isto é, a defesa dos direitos e interesses de uma determinada categoria, perpassa-se pelo próprio fortalecimento das instituições sindicais.

O atual sistema sindical brasileiro se compõe de sindicatos, que estadual ou regionalmente se reúnem em federações e que no cenário nacional formam as confederações. Para Amauri Mascaro Nascimento, após os sindicatos propriamente ditos, têm-se duas estruturas, a primeira delas refere-se às confederações e às federações e a segunda conexa a primeira compõe-se das centrais sindicais - supra categorias que congregam sindicatos que a elas aderem de modo livre e espontâneo e que tem por finalidade defender interesses dos trabalhadores, independentemente de que categoria pertença. (NASCIMENTO, 2011, p. 1323).

Logo, tais organizações superiores existem tanto para reunir trabalhadores de um mesmo setor econômico ou profissional, também conhecidos como sindicatos dos trabalhadores ou sindicatos obreiros, como para reunir empresas que atuam em mesmo setor da sociedade ou ramo da economia, formando o que comumente se conhece como sindicatos patronais.[16]

Maurício Godinho Delgado destaca a imprescindibilidade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas em razão do próprio tratamento dedicado às entidades sindicais dentro da Constituição Federal de 1988, conforme se depreende das palavras do autor:

---

[16] Para Amauri Mascaro Nascimento, após a Constituição federal de 1988 pode-se afirmar que os sindicatos trabalham de forma autônoma em relação ao Estado, seja em sua organização, seja em sua administração, tomando especial destaque a função de tutela dos interesses individuais ou coletivos de seus filiados. (NASCIMENTO, 2011, p. 130)

> No Brasil, porém, a atuação obreira nas questões jus coletivas está fundamentalmente restrita às *entidades sindicais*. É claro que podem existir, na prática, entidades organizativas não-sindicais em lugares e segmentos não abrangidos por sindicatos; porém, no país, esses entes estão destituídos dos poderes jurídicos que o Direito confere aos sindicatos. A própria Constituição de 1988 cuidou, por precaução, de restringir *à participação dos sindicatos obreiros* os atos inerentes à principal dinâmica jus coletiva, a negociação coletiva. (GODINHO, 2007, p. 1325)

Assim, a negociação coletiva surge como fruto da atuação das organizações sindicais. O procedimento a ser observado quando da realização de uma negociação coletiva resta estabelecido no Estatuto de cada sindicato, assim como, o órgão máximo para deliberação de todo e qualquer assunto que interesse aos sindicalizados depende de prévia assembléia, convocada nos moldes de cada Estatuto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe em seu art. 513 as prerrogativas a serem exercidas pelos diferentes sindicatos, veja-se:

> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:
> a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
> b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
> c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
> d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
> e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
> Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, igualmente, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (CLT, 1943)

Assim, por estas prerrogativas tem-se, doutrinariamente, a reunião das principais funções atribuídas aos diferentes sindicatos, sintetizadas nas seguintes atividades: representação, regulamentação ou normatização, negociação, econômica, política, assistencial e ética.

No âmbito da flexibilização do direito do trabalho três destas funções assumem conotação especial: a representativa, a regulamentar ou normativa e a negocial. Isso porque, pela função representativa o sindicato tem legitimidade para representar seus sindicalizados seja no âmbito material, ou no âmbito processual. No que se refere a função regulamentar ou normativa, cabe aos sindicatos utilizarem-se da negociação coletiva para regulamentar assuntos de interesse de

seus associados. Por fim, de acordo com a função negocial, fica adstrita a entidade sindical a possibilidade de firmar convenções coletivas de trabalho, e também, acordos coletivos de trabalho.

Renata Nóbrega Figueiredo Moraes alerta o fato da tutela dos interesses coletivos que ficam a cargo dos sindicatos quando escreve:

> No que concerne aos interesses coletivos, o Sindicato, conforme asseverado é o principal responsável pela sua proteção, cabendo-lhe entre outras obrigações, prestar assistência judiciária aos membros da categoria e, ainda, prestar assistência aos trabalhadores nos seus pedidos de demissão, bem como quando do recebimento das verbas decorrentes da extinção dos contratos individuais de trabalho dos empregados com mais de um ano de serviço, ou na tutela dos empregados estáveis que venham a sofrer ameaça de dispensa injusta. (MORAES, 2007, p. 27)

Assevera, ainda, a referida autora, sobre a grande importância da função negocial atribuída aos sindicatos quando o assunto é flexibilização ao afirmar:

> Insta salientar, ainda, que a função negocial do Sindicato, no plano atual de flexibilização do Direito do Trabalho, ocupa o foco central dos debates e apresenta-se como forma mais ágil e justa de solucionar conflitos entre o capital e trabalho, ajustando-se a realidade econômica à realidade social, o que constitui sem sombra de dúvidas, o papel mais importante do sindicato. (MORAES, 2007, p. 32)

É, portanto, pelo exercício das funções atribuídas aos sindicatos, que se concretiza a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, pois como fruto da negociação coletiva (sempre que condições de trabalho forem objeto de deliberação entre empregados e empregadores por intermédio das entidades sindicais), surgem documentos que podem estabelecer novas normativas para os contratos de trabalho, sempre nos limites das matérias constitucionais, conforme já salientado.

Igualmente, convém explicar no que consiste a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, já que são estes os dois principais documentos, fruto da negociação coletiva.

O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o que vem a ser uma convenção coletiva nos seguintes termos:

> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (CLT, 1943).

Pelo conceito posto, observa-se que a convenção coletiva, consiste no instrumento pelo qual o sindicato representante dos trabalhadores e o sindicato representante do patronato negociam determinadas condições de trabalho, como: salários, adicionais, benefícios adstritos e aplicáveis a toda uma categoria profissional ou econômica. Normalmente, com prazo de vigência determinado de 01 até 02 anos, tem aplicação a todos os empregados da categoria, independentemente, do fato destes serem sindicalizados ou não.

O acordo coletivo, por sua vez, vem definido, no art. 611, § 1º da CLT, nos seguintes termos:

> Art. 611. [...]
> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (CLT, 1943).

Conforme colocado pelo legislador, o acordo coletivo de trabalho é o pacto firmado entre o sindicato dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional e uma determinada empresa (pode ser mais de uma também), versando sobre determinadas condições de trabalho, por exemplo: salários, jornada e trabalho. Também conta com prazo de vigência determinado, porém sua abrangência está limitada aos trabalhadores, sindicalizados ou não, que laborem na empresa (as) que forem signatárias do acordo.

Tanto na convenção coletiva como no acordo coletivo é necessária a realização de prévia assembléia, para que os interessados possam discutir os diversos assuntos que serão objetos de deliberação pelo órgão que representa a classe trabalhadora, isto é, o sindicato obreiro.

Convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho diferenciam-se, basicamente, pelas partes envolvidas e pelo alcance das regras estabelecidas. Isso porque, no que se refere às partes envolvidas, a convenção coletiva é firmada entre o sindicato que representa os trabalhadores de uma determinada categoria profissional e o sindicato que representa as empresas de um determinado setor econômico. Já o acordo coletivo, por sua natureza, é celebrado entre uma parte ou

mais de uma empresa e o sindicato representante dos trabalhadores de uma categoria profissional. Quanto à abrangência, o traço distintivo refere-se ao fato de que, na convenção coletiva a projeção do que foi negociado se estende sobre toda a categoria profissional, isto é, a todos os trabalhadores que trabalhem em empresas que pertençam a um mesmo setor econômico ao passo que no acordo coletivo alcança somente os empregados que trabalhem nas empresas ou na empresa que se mostrem signatárias do referido acordo.

Assim, com o objetivo de se sintetizar os traços que marcam mais fortemente tanto as convenções coletivas como os acordos coletivos elaborou-se o quadro abaixo:

TABELA 2 – CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO

	Convenção Coletiva	**Acordo Coletivo**
Partes envolvidas	Sindicato Patronal X Sindicato dos Trabalhadores;	Uma ou mais Empresas X Sindicato dos Trabalhadores;
Abrangência	Regras alcançam toda a categoria profissional;	Regras que alcançam os trabalhadores da(s) empresa(s) signatárias do acordo;
Condição para validade	Aprovação prévia em assembléia, nos moldes do previsto no estatuto de cada sindicato;	Aprovação prévia em assembléia, nos moldes do previsto no estatuto de cada sindicato;

Neste contexto, a flexibilização tomada em seu aspecto prático utiliza-se tanto dos acordos coletivos como das convenções coletivas, em especial, realça-se o acordo coletivo, pois através dele, situações específicas e casuísticas permitem a adoção de medidas que visem regulamentar, modificar ou restabelecer condições de trabalhadores, em razão da própria particularidade do mesmo.

Nota-se, conforme destaca Renata Figueiredo da Nóbrega: “Os sujeitos da negociação coletiva são todos aqueles que participam do processo de diálogo ou do entendimento no conflito coletivo.” (MORAES, 2007, p. 41)

Porém, nem sempre esta composição se dá forma pacífica, de sorte que, são muitos os casos que acabam por chegar à justiça do trabalho, por violar, sejam direitos mínimos dos trabalhadores ou princípios basilares do direito do trabalho.

Como exemplo seguem três casos, recentemente julgados pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que envolvem a validade de acordos coletivos

e que foram noticiados através do portal de notícias da corte maior em matéria trabalhista.

O primeiro exemplo trata-se de uma reportagem postada no dia 15/05/2012 disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e que versa sobre a invalidação de um Acordo Coletivo celebrado pela empresa Telemont Engenharia de Telecomunicações S\A, que tinha por objetivo reduzir o adicional de periculosidade pago aos trabalhadores abaixo dos 30% previstos atualmente na legislação, veja-se o inteiro teor:

> **SDI-1 não permite flexibilização de adicional de periculosidade por negociação coletiva**
>
> A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da empresa Telemont Engenharia de Telecomunicações S. A., que defendia o pagamento do adicional de periculosidade acordado em negociação coletiva em percentual inferior ao limite legal. **A SDI-1 concluiu que a legislação atual não permite que o trabalhador que exerce atividade em condições perigosas perceba menos de 30% de adicional sobre o salário**. O empregado foi contratado em 2004 pela Telemont, em Minas Gerais, para desempenhar a atividade de cabista (emendador de cabo de telefone) na prestação de serviços à Telemar Norte Leste S. A. Dispensado sem justa causa em 2009, ele ajuizou reclamação pedindo diferenças de verbas relativas ao adicional de periculosidade que lhe era pago indevidamente, e conseguiu decisão favorável no primeiro e segundo graus.
>
> A empresa recorreu à instância superior contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), alegando que, na atividade de cabista, o empregado não tinha contato com as estruturas das redes telefônicas nem com as redes de eletricidade. Disse que o assunto era polêmico e, por isso, foi ajustado, em negociação coletiva, um adicional de periculosidade proporcional ao tempo de exposição ao risco em percentuais de 2,7%, num primeiro momento, e posteriormente de 10% e 15%. Seu recurso não foi conhecido pela Oitava Turma do TST.
>
> Inconformada com a decisão da Turma, a empresa recorreu à SDI-1 insistindo na validade do adicional pago de forma proporcional, pois havia sido autorizado em negociação coletiva. Mas, no entendimento do relator do recurso na seção especializada, ministro Renato de Lacerda Paiva, **trata-se de questão de saúde e segurança do trabalho, direitos indisponíveis do trabalhador que "advêm de normas públicas imperativas e cogentes, cuja observância não pode ser objeto de negociação coletiva".** É o que estabelece o artigo 193, parágrafo 1º, da CLT.
>
> O voto do relator foi seguido por unanimidade. (grifou-se).
>
> (Mário Correia/CF)
>
> Processo: E-ED-RR-700-47.2010.5.03.0153

O segundo caso refere-se a uma matéria veiculada também no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na data de 01/06/2012, na qual, teve-se a notícia do caso de uma empregada, que obteve na justiça o direito de receber como jornada de trabalho, o período de deslocamento referente a 90 minutos, o qual a empresa negava-se a pagar alegando a existência de um Acordo Coletivo no qual o

tempo de deslocamento restou consignado em 15 minutos. Leia-se o conteúdo na íntegra:

> **Segunda Turma nega validade a acordo que reduziu horas de percurso de 90 para 15 minutos**
>
> A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, ratificou condenação ao pagamento de horas de percurso *(in itinere)* a uma empregada que despendia em seu deslocamento para o trabalho tempo superior à fração fixada em acordo coletivo. **Nos termos do voto do relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, embora a Constituição da República consagre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (artigo 7º, inciso XXVI), tais normas não podem subtrair direitos assegurados aos empregados.**
>
> **Para o presidente do colegiado, o inciso XIII do mesmo artigo autoriza a flexibilização da jornada de trabalho por meio de norma coletiva, não havendo mais dúvidas quanto à legitimidade dos sindicatos para negociar e firmar acordos e convenções coletivas do trabalho, bem como quanto ao dever do Poder Judiciário e das partes em cumprir os termos do acordado. Todavia, no caso examinado, a cláusula coletiva fixou em 15 minutos o tempo que seria gasto no trajeto para ir e vir do local da prestação de serviço, enquanto a prova dos autos demonstrou que a empregada levava diariamente 90 minutos em seu deslocamento.** Considerando a significativa diferença entre a realidade e a previsão contida no instrumento coletivo, o relator que não houve, no acordo, de concessões recíprocas por seus signatários, com clara subversão do direito à livre negociação. "Não houve razoabilidade no ajuste efetuado", concluiu.
>
> Assim, a despeito de considerar que, em princípio, não haveria que se questionar a validade do instrumento coletivo, o relator ressaltou que, sendo as horas *in itinere* ou de percurso, previstas no artigo 58, parágrafo 2º, da CLT, direito assegurado por norma que se destina a garantir a segurança de seus destinatários, visando à melhoria da condição social do trabalhador, nesse caso a lei deve se sobrepor ao ajuste coletivo, "inclusive porque a ordem jurídica atribui a essa garantia o caráter de imperatividade e indisponibilidade".
>
> Com essa decisão a Turma confirmou a condenação dos empregadores ao pagamento de 1h30min extras *in itinere* por dia efetivamente trabalhado. (grifou-se)
>
> (Cristina Gimenes/CF)
>
> Processo: RR-194000-65.2009.5.15.0026

O terceiro caso prático, trata-se de uma notícia apresentada no dia 25/06/2012 igualmente veiculada no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mostrou a invalidação de um acordo coletivo firmado entre professores e a Fundação Educacional de Fernandópolis (SP) que tinha por objeto permitir o pagamento dos salários até o dia 10 do mês seguinte ao trabalhado, veja-se o teor da reportagem:

> **Acordo que fixa pagamento de salários no dia 10 é considerado inválido**
>
> **A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que considerou inválida cláusula de acordo coletivo que permitia à Fundação Educacional de Fernandópolis (SP) pagar salários de professores até o dia 10 do mês seguinte ao trabalhado.** A instituição foi

> condenada, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), a pagar multas referentes aos atrasos dos salários de 2005 a 2009.
> **No entendimento da Sexta Turma, a norma legal que fixa como limite para o pagamento de salários no quinto dia útil – o parágrafo 1º do artigo 459 da CLT - não pode ser flexibilizada por negociação coletiva, sob pena de transferir ao empregado os riscos do empreendimento.**
> A fundação defendia a validade da negociação coletiva alegando que o caixa para pagamento dos professores é formado após o quinto dia útil mensal, quando são pagas as mensalidades escolares. No entanto, para o Regional de Campinas, esta circunstância não autoriza o elastecimento do prazo para pagamento de salários para o décimo dia, nos termos da norma coletiva, "pois os riscos da atividade econômica são do empregador".
> Ao julgar recurso da Fundação, a Sexta Turma manteve esse entendimento, com base em diversos precedentes no mesmo sentido. **Para o relator do recurso de revista, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a previsão contida no artigo 459 da CLT é uma garantia para o empregado, e não pode ser objeto de negociação coletiva.**
> "O salário mensal serve ao cumprimento de obrigações inerentes à rotina do trabalhador, ao seu sustento e de sua família", enfatizou. O relator esclareceu que a garantia dada às negociações coletivas tem limites nos princípios do direito de trabalho, dentre eles o da proteção. Ele ressaltou que a flexibilização é autorizada, "desde que não tenha como consequência a negativa do direito absolutamente indisponível instituído por norma legal, ou a transferência dos riscos do empreendimento ao empregado". (grifou-se)
> (Lourdes Tavares/CF)
> Processo: RR-769-06.2010.5.15.0037

Dos exemplos postos, resta claro que os limites da flexibilização ainda não se apresentam como completamente delineados, de maneira que a ação da jurisprudência (varas do trabalho, tribunais regionais e tribunal superiores) mostra-se como fundamental com vistas a salvaguardar os direitos dos trabalhadores, em última instância.

Logo, a atuação dos sindicatos é fundamental neste processo, pois como representantes dos trabalhadores, tem como missão gerir os interesses dos seus associados, objetivando evitar que seus direitos mínimos sejam burlados e a relação de emprego reste protegida.

Para Giuseppe Zaccaria trata-se de uma mudança cultural por parte das entidades sindicais, pois “está o sindicato frente ao desafio de passar da cultura da reivindicação para a cultura da gestão.” (ZACCARIA: 1992, p. 262 *apud* RAFAEL, 2005, p. 85).

Além disso, este caráter gerencial atribuído aos sindicatos demonstra-se como fundamental para a concretização das funções atribuídas a estas entidades, antes tão somente ligadas à defesa de interesses de uma determinada categoria.

Luiz Carlos Amorim Robortella, também destaca esta nova atribuição dos sindicatos ao afirmar:

> [...] vai-se do sindicalismo de contestação para o sindicalismo de participação, que colabora efetivamente na construção da sociedade industrial. Seu fundamento teórico assenta na concepção pluralista da sociedade, que reconhece a autonomia coletiva e racionaliza os conflitos. (ROBORTELLA, 1994, p. 358 *apud* RAFAEL, 2005, pp. 85-86)

É nesse sentido que escreve Márcia Cristina Rafael quando destaca que as organizações sindicais precisam evoluir dentro deste novo panorama social e na realidade econômica, afirmando:

> Diante desse quadro de economia globalizada e de flexibilização do Direito do trabalho, mister se faz que o Estado e a sociedade revejam o papel do sindicato, pois a sua participação deverá ser muito mais direta e ativa do que a que vem se verificando, devendo atuar diretamente na solução dos problemas sociais tais como o desemprego e a má qualificação profissional, defendendo a dignidade do trabalho, não podendo mais se limitar a reivindicações e a luta de classes como poder opositor. (RAFAEL, 2005, p. 87).

Renata Nóbrega propugna, inclusive, uma verdadeira reestruturação dos sindicatos no Brasil, para que tais entidades possam tutelar os interesses dos trabalhadores quando escreve:

> [...] a perspectiva flexibilizadora da Consolidação das Leis do Trabalho deve ter seu início pela modificação das bases sindicais, ou seja, pela mudança da estrutura sindical, implantando-se o regime da liberdade sindical e pondo-se fim ao monopólio da contribuição sindical obrigatória [...] (MORAES, 2007, p. 141)

Para tal autora, tais alterações serão fundamentais para o próprio fortalecimento das entidades sindicais.

Lourival José de Oliveira (2008), em obra intitulada *Direito do trabalho: Organização de Trabalhadores & Modernização*, analisa o cenário de crise que permeia as instituições sindicais, contemporaneamente, e é categórico ao afirmar: “[...] a contar de 1995 apresenta-se um movimento sindical avesso, distanciado de sua base, sustentado no setor público, onde as próprias lideranças confessam a falta de representatividade e, por consequência, a crise existente.” (OLIVEIRA, 2008, p. 146). Mesmo autor destaca que a crise posta no sistema sindical, não pode ser

justificada unicamente por fatores externos como: avanços tecnológicos, alterações nos processos ou meios produtivos e abertura econômica, mas também pelos fatores internos que lhe deram ensejo: “[...] dificuldade de inovação, à manutenção do modelo corporativista e às próprias resistências atualmente existentes [...]” (OLIVEIRA, 2008, p. 147-148)

Para Lourival José de Oliveira a superação da crise deve “[...] iniciar pelas alterações ocorridas no mundo do trabalho e a partir delas criar a estrutura do novo movimento de trabalhadores e não o inverso [...]” (OLIVEIRA, 2008, P. 166). Afirma tal autor que a mera realização de adaptações no sistema sindical hoje existente no Brasil não é suficiente para a superação da crise por completo, justificando seu posicionamento nos seguintes termos:

> As novas indústrias que estão se implantando tendem a desenvolver um novo perfil produtivo em face da tecnologia adquirida, com um trabalhador qualificado e polivalente. Surge também um operário industrial chamado de periférico, com seu estatuto social precário. O movimento ou as organizações de trabalhadores deverão ser competentes para agir nas duas realidades. (OLIVEIRA, 2008, p. 166)

Assevera Lourival José de Oliveira que a organização dos trabalhadores dentro da própria empresa apresenta-se como uma solução possível e eficaz ao problema, nas palavras do autor:

> Em que pese à rejeição por boa parte dos movimentos de representação direta dos trabalhadores junto à empresa no Brasil, é certo que muito mais do que antes, diante dor evolucionário processo de reestruturação produtiva, essas novas formas de movimento de trabalhadores poderão representar a efetiva participação do trabalhador junto à administração empresarial, podendo ser entendida como uma das possibilidades concretas da participação do movimento de trabalhadores ante a reestruturação dos modos de produção. (OLIVEIRA, 2008, p. 177)

Ainda sobre este tema, e especificamente sobre a relação existente entre a flexibilização do direito do trabalho, a negociação coletiva e a atuação dos sindicatos, Cláudia Zaneti Saegusa destaca:

> Uma das formas de ajuste das normas jurídicas à realidade social é através da negociação coletiva que é a expressão do Estado Democrático de Direito, enquanto meio de diálogo entre os grupos sociais. É um instrumento que procura manter a estabilidade nas relações entre os trabalhadores e empregadores, desempenhando uma função econômica de distribuição de riquezas, em que os sindicatos dos trabalhadores participam das decisões empresariais, permitindo a harmonização do ambiente de trabalho. (SAEGUSA, 2007, p. 75)

Observe-se especial realce do poder de transformação social dado às relações de trabalho negociadas coletivamente, por intermédio da entidade sindical.

Assim, diante deste contexto, cabe aos sindicatos este papel fundamental de atuar como mediador na relação negocial de direitos e garantias dos empregados frente às empresas, em última análise, no conflito estabelecido entre capital e trabalho.

4.2.2 O princípio protetor frente à flexibilização

Viu-se no capítulo segundo deste trabalho, intitulado A Proteção ao Trabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro, que, o direito do trabalho brasileiro pauta-se por princípios protetivos, dentre eles pode-se cita o princípio da primazia da realidade e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Tais princípios surgiram com a finalidade precípua de suprir a desigualdade das partes contratantes no cenário laboral.

Tanto que, para Renata Nóbrega Figueiredo Moraes, “[...] Pode-se afirmar, sem sombras de dúvidas, que este princípio reflete a igualdade substancial das partes, preconizada no âmbito do direito material comum e do direito processual.” (MORAES, 2007, p. 119).

Diante da possibilidade de negociação, ainda que coletiva, por intermédio dos sindicatos, de determinadas condições de trabalho, muitos autores questionam sobre aplicabilidade dos princípios diante da situação, em que, pode-se através de negociação coletiva alterar direitos, inclusive minimizar sua incidência em alguns casos concretos.

Por isso, fala-se, atualmente, da existência de um princípio protetor coletivo, segundo o qual, o Estado retira-se, ainda que parcialmente, da relação laboral e atribui-se “[...] a responsabilidade da proteção para outros órgãos representativos, como, por exemplo, para o sindicato com o acompanhamento do Ministério Público do Trabalho nas negociações coletivas [...]” (RAFAEL, 2005, p. 78). Tudo isso, com a finalidade última de se preservar o interesse dos trabalhadores envolvidos na negociação.

Nesse sentido, Márcia Cristina Rafael explica:

> Poderia se falar em um princípio protetor coletivo, ou seja, nas negociações coletivas existiria a presença do Ministério Público do Trabalho, já que mesmo o novo paradigma calcado na força sindical é impróprio a um país sem tradição de negociação ou conquistas sociais trabalhistas. (RAFAEL, 2005, p. 78).

Por este viés, cabe às entidades coletivas zelar pela proteção dos interesses dos que trabalham para que o resultado de uma negociação coletiva não lhes reste dano prejudicial.

Cláudia Zaneti Saegusa (2008), em obra destinada especificamente ao estudo da flexibilização e princípios jus laborais, intitulada *A Flexibilização e os Princípios de Direito individual e Coletivo do Trabalho*, alerta para o fato de:

> Nas relações coletivas do trabalho as partes negociantes estão condicionadas às regras constitucionais e, deste modo, o exercício da autonomia privada coletiva deve-se submeter-se aos princípios constitucionais, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, de razoabilidade e de proporcionalidade. (SAEGUSA, 2008, p. 78).

Também Rodrigo Goldschmidt vê no princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º da Carta Magna brasileira vigente, a chave para interpretação que privilegia o equilíbrio social, na medida em que escreve:

> E é justamente a afirmação da dignidade da pessoa humana que fundamenta os direitos trabalhistas, que proporcionará a tão almejada justiça social em nosso país, diminuindo a absurda e inaceitável desigualdade social e regional que exclui a grande massa dos cidadãos brasileiros do acesso aos meios básicos de vida digna, como o trabalho, a educação e a saúde. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 150)

Igualmente nesse sentido, Silvio Beltramelli Neto esclarece:

> Todavia, a discussão acerca da menor rigidez da normatização trabalhista, ainda que pela via negocial, acaba por olvidar a existência de um ordenamento jurídico, sustentado num solidarismo constitucional a favor da dignidade da pessoa humana e que permeia o direito fundamental do trabalho – inclusive o direito coletivo laboral – dado esse, que pela própria tradição do direito pátrio, não pode, simplesmente, ser deixado de lado. (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 66).

Assim, de acordo com o raciocínio posto, a atuação dos tribunais assume função de destaque e serve como instância de queixa para o trabalhador que se sentir prejudicado por uma negociação coletiva.

É nesse sentido que escreve Cláudia Zaneti Saegusa:

> Na hipótese de uma negociação coletiva flexibilizar *in pejus* as condições de trabalho, deve-se analisar a legalidade da norma coletiva e, estando atendidos os ditames legais, o aplicador do direito deverá restringir a abrangência do princípio da norma mais favorável, para aplicar a norma coletiva que, embora diminua alguns direitos, melhora a condição do trabalhador. (SAEGUSA, 2008, p. 94)

Constituem-se, portanto, os tribunais trabalhistas na instância de reclamação para os que se sentem lesados por condições de trabalho, ainda que estas tenham sido negociadas coletivamente.

4.2.3 Negociado X legislado – a atuação decisiva da justiça do trabalho

De todo o exposto até aqui, pode-se notar que, em terras brasileiras, a flexibilização no contexto trabalhista, pauta-se pela admissão da negociação coletiva de determinadas condições de trabalho, limitado pelo aparato normativo vigente e condicionado a intervenção das entidades que defendem interesses laborais coletivos.

Logo, a negociação coletiva deve sempre observar o conteúdo das leis trabalhistas, em sua totalidade, sob pena de restar inválida e não surtir os efeitos almejados pelas partes.

Cláudia Zaneti Saegusa explica acertadamente a relação estabelecida entre os preceitos normativos trabalhistas e as normas negociadas coletivamente, tanto por via de convenção coletiva, como de acordo coletivo, quando leciona:

> Devemos fazer uma interpretação sistemática do nosso ordenamento jurídico para perceber que a Constituição Federal reconheceu as normas convencionais, mas que esse preceito deve estar em harmonia com o caput do artigo 7º que fixa direitos com a finalidade de melhoria da condição social do trabalhador. Assim, mesmo que em algumas cláusulas de norma negocial coletiva exista prejuízo ao trabalhador, se nas condições gerais resultarem em uma norma mais benéfica, a convenção ou acordo coletivo deverá prevalecer. (SAEGUSA, 2008, p. 90).

É também nesta mesma linha de raciocínio que argumenta Silvio Beltramelli Neto ao destacar:

> Como cediço, a implementação de novos direitos e melhores condições de trabalho, sem qualquer sacrifício por parte do empregado, em contrapartida, é bem vinda e incentivada pela ordem jurídica superior (art. 7º, caput, da CF). De outro lado, a menor rigidez da norma trabalhista heterônoma empreendida pela alteração dos patamares mínimos garantidos constitucionalmente – os quais, por sua vez, condicionam e inspiram a aplicação da norma infraconstitucional – tem lugar somente por força de negociação coletiva [...]. (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 90).

O referido autor ainda menciona três critérios que são inesquecíveis quando se analisa a validade de uma negociação coletiva: a verificação de que a matéria objeto de negociação encaixa-se no permissivo constitucional reservado a este tipo de ajuste; a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana; a observação da real contrapartida do empregador, em face da concessão feita pelo trabalhador. (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 90).

Por vezes, há um verdadeiro conflito entre o que foi negociado, por via da instituição sindical e neste momento a justiça especializada na matéria é chamada a intervir para esclarecimento da situação.

Deste modo, há uma significativa e expressiva quantidade de casos que versam sobre a validade da aplicação de medidas flexibilizadoras que chegam anualmente aos tribunais brasileiros.

Como exemplo, observa-se abaixo alguns julgados recentes, proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que cuidam desta matéria:

> **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PREVALÊNCIA SOBRE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.** Verifica-se que o Tribunal Regional reconheceu a prevalência da convenção coletiva sobre o acordo coletivo, por aplicação da regra da norma mais favorável ao trabalhador e do princípio do conglobamento. Importa, primeiramente, observar-se que, não tendo o artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho sido revogado por outra lei e tampouco havendo incompatibilidade com a Constituição Federal de 1988, encontra-se em vigor. **Assim, não se pode simplesmente desconsiderar a convenção coletiva em face do acordo coletivo. Com o objetivo de conferir a melhor exegese ao alcance do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, ganhou espaço, no âmbito desta Corte, a corrente que propõe a aplicação do princípio do conglobamento para a solução do conflito de prevalência de instrumentos normativos, segundo o qual as normas coletivas devem ser consideradas em seu conjunto, e não isoladamente, para efeito de apuração da norma mais benéfica.** Recurso de revista conhecido e desprovido.
> **MULTA DIÁRIA.** Não tendo a parte sucumbido quanto ao tema, não é possível se conhecer do recurso, por ausência de interesse recursal (exegese do artigo 499 do Código de Processo Civil). Recurso de revista não conhecido.
> **Processo:** RR - 142400-02.2007.5.01.0014 **Data de Julgamento:** 29/08/2012, **Relator Ministro:** Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, **Data de Publicação: DEJT** 06/09/2012. (grifou-se)

Nota-se pela jurisprudência colocada a adoção da interpretação sistemática, de sorte que, a negociação coletiva, para ter sua invalidade decretada precisa ser analisada em seu todo, e não somente em razão de uma cláusula em específico.

A próxima situação fática refere-se a um caso em que uma empresa, por via de negociação coletiva tentou eximir-se da responsabilidade de anotar a jornada de trabalho de seus colaboradores, seja por intermédio de controle de ponto manual, mecânico ou eletrônico:

> **RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. ANOTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. ART. 74, § 2º, DA CLT. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A flexibilização do direito à jornada de trabalho não é absoluta, mas, ao contrário, encontra limites no contrato mínimo legal, construído com base no princípio da proteção, que norteia a aplicação das regras do direito do trabalho. Assim, ainda que as partes convenentes pactuem, mediante negociação coletiva, norma que exima o empregador do dever de anotar os horários de entrada e de saída dos trabalhadores, tal ajuste de vontades não é válido, pois às partes não é lícito substituir o comando legal, dada a natureza de ordem pública deste**, que obriga as empresas com mais de dez empregados a anotar a -hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.- (art. 74, § 2º, da CLT). Recurso de revista conhecido e desprovido. **2. (...)**
> **Processo:** RR - 90900-07.2009.5.04.0251 **Data de Julgamento:** 12/12/2012, **Relator Ministro:** Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, **Data de Publicação: DEJT** 14/12/2012. (Grifou-se)

Observa-se pelo exposto que o entendimento dos julgadores foi no sentido de reafirmar a verdadeira limitação da negociação coletiva à observância dos princípios basilares do direito do trabalho bem como da legislação trabalhista, o que no caso colocado, culminou na invalidação da condição de trabalho negociada coletivamente.

Na sequência, tem-se uma situação que envolve a possibilidade da negociação coletiva versar sobre o estabelecimento dos critérios para aferição das horas *in itinere* (tempo gasto para deslocamento da residência do empregado até a empresa, como também, o tempo gasto da empresa até o retorno à residência do empregado, quando a empresa encontra-se em local de difícil acesso ou não provida por transporte público, desde que o empregador forneça a condução ao empregado) – observe-se:

> **RECURSO DE REVISTA. HORAS -IN ITINERE-. FIXAÇÃO DO TEMPO A SER PAGO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. VALIDADE.** Cinge-se a controvérsia em se reconhecer ou não a validade da norma coletiva que fixa o tempo a ser pago em decorrência das horas -in itinere-. Ainda que o art. 58, § 2.º, da CLT, com a redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 10.243/2001, tenha fixado as horas -in itinere- no rol das garantias asseguradas ao trabalhador relativamente à jornada de trabalho, não estabelece critérios objetivos para a apuração do referido tempo despendido. **Constata-se, portanto, que deve ser considerada lícita a norma coletiva que fixa o tempo a ser pago, em virtude do tempo despendido pelo empregado com as horas -in itinere-, pois o estabelecido decorre de concessões mútuas firmadas no âmbito da referida negociação, o que não se contrapõe ao disposto no art. 58, § 2.º, da CLT.** Precedentes da Corte. **Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido**.
> **Processo:** RR - 2561-47.2010.5.03.0063 **Data de Julgamento:** 07/08/2012, **Relatora Ministra:** Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, **Data de Publicação: DEJT** 10/08/2012. (Grifou-se)

Verifica-se na jurisprudência em comento que o mecanismo de concessões mútuas também é outro critério a ser observado para verificar a validade do que foi negociado coletivamente, se utilizado de forma correta, isto é, de acordo com os princípios e leis do trabalho, não é questionado o que foi negociado.

Na próxima situação fática, relata-se um caso em que uma empresa, tentou, por intermédio de negociação, alterar a duração do intervalo intrajornada de seus trabalhadores:

> **RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. Segundo a jurisprudência pacífica desta Corte, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública** (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso a negociação coletiva. Incidência da Súmula nº 437, II, do TST. Recurso de revista de que a que se dá provimento. **HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS**. Esta Corte considera tempo à disposição do empregador os minutos residuais registrados nos cartões de ponto, assim considerados os que excedam de 5 (cinco), antes e/ou após a duração normal da jornada de trabalho. Isso independentemente das atividades desenvolvidas pelo empregado durante os minutos residuais - basta que o trabalhador esteja sujeito a subordinação jurídica da empresa para que se considere tempo de serviço. Incidência da Súmula nº 366 desta Corte. **De igual modo, é pacífico o entendimento nesta Corte Superior de que "a partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras**." (OJ nº 372 da SBDI-1 do TST). Recurso de revista a que se dá provimento.
> **Processo:** RR - 676600-42.2009.5.09.0965 **Data de Julgamento:** 14/11/2012, **Relatora Ministra:** Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, **Data de Publicação: DEJT** 23/11/2012. (Grifou-se)

Neste caso, visualiza-se uma evidente situação em que a negociação coletiva, extrapolou os limites materiais deixadas pelo legislador pátrio à disposição da negociação coletiva. O assunto tratado na referida negociação não se encontra disponível e seus efeitos foram anulados, na justiça.

Assim, dos exemplos postos convém ressaltar a grande importância da atuação dos tribunais trabalhistas no campo da flexibilização, pois são eles, em última instância, que verificam se as negociações coletivas aconteceram de forma válida, segundo os preceitos vigentes no ordenamento jurídico pátrio.

4.3 A FLEXISEGURANÇA

Para os defensores da flexibilização da legislação do trabalho, uma das justificativas mais fortes deste fenômeno é a criação e a manutenção de postos de trabalho.

Porém, cabe destacar que não é atribuição do direito do trabalho ser a força motriz que impulsiona a economia a gerar novos empregos, logo, não se pode afirmar, igualmente, que um ordenamento jurídico flexível assegure o aumento da empregabilidade ou até mesmo contribua para a manutenção dos postos de trabalho existentes.

Conforme explica Arion Sayão Romita o mecanismo que alimenta tanto as contratações como as despedidas trabalhistas estão sujeitas às regras do capital, e a efetivação do lucro:

> Não há empresário que, por mais flexível que seja a regulação do trabalho, contrate empregados se considerar que sua presença na empresa é inútil; da mesma forma, não há empresário que, a despeito de toda a rigidez da lei, deixe de admitir um empregado se este for imprescindível ao sistema produtivo.” (ROMITA, 2008, p. 79).

É o crescimento econômico e as políticas públicas de fomento ao desenvolvimento do capital que, em última análise, são os responsáveis pelo aumento dos níveis de empregabilidade.

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti chega à conclusão semelhante quando afirma:

> A negação da efetiva geração de empregos após o fenômeno flexibilizador desregulamentador dos diversos países que o adotaram demonstra que a utilização de determinada ideologia como fundamento esconde, na verdade a incapacidade dos sistemas econômicos em criar ou manter emprego, o que, sem dúvida, isenta de culpa o Direito do Trabalho. (CAVALCANTI, 2008, p. 164)

Como assevera a referida autora, a flexibilização da legislação trabalhista não pode ser associada pura e simplesmente seja com o aumento de postos de trabalho ou na manutenção da empregabilidade, pois a capacidade de gerar e manter empregos estão diretamente ligados aos sistemas econômicos adotados pelos diversos países.

Pedro Carlos de Carvalho (2011), na obra intitulada *Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio* sustenta a forte ligação da empregabilidade com a busca pela qualificação profissional, desde o momento em que conceitua a empregabilidade, nos seguintes termos:

> É o conceito no qual se estabelece para os profissionais, empregados ou não, a obrigatória preocupação no sentido maior de se manterem permanentemente atualizados e empregáveis, diante das exigências de formação, em face das habilidades, especializações e talentos que o mercado de trabalho requer" (CARVALHO, 2011, p. 56)

Para Márcia Cristina Rafael todas as mudanças tecnológicas e estruturais nos meios e modos de produção exigem um profissional cada vez mais formado/qualificado, de modo que, educação e trabalho precisam andar em sintonia para se preservar a empregabilidade do trabalhador nas palavras da referida autora:

> O certo é que os empresários, de uma maneira geral, passaram a encarar a educação de seus empregados como premissa essencial para sobrevivência em um mercado global, daí a necessidade de se incentivar a formação/qualificação profissional através da negociação coletiva. (RAFAEL, 2005, p. 88)

Logo, há que se mencionar a questão do papel dos sindicatos quando o assunto é negociação coletiva, no que se refere ao preparo do trabalhador para o exercício da cidadania, tendo em vista que antes de trabalhador este sujeito é um cidadão.

Nota-se que referida autora vê na negociação coletiva uma ferramenta eficaz para a promoção da escolarização e da qualificação profissional do trabalhador, tanto que acaba por concluir:

> Um dos pontos de partida, portanto, seria que a formação profissional fizesse parte do diálogo social através da negociação coletiva, auxiliando o trabalhador a manter o seu emprego através da adaptação a novos métodos de trabalho, ajudando os desempregados a se recolocarem no mercado de trabalho e, consequentemente, fortalecendo a sua representatividade como forma de exercitar a cidadania. (RAFAEL, 2005, p. 88)

Por este viés, entende-se a negociação coletiva como instrumento capaz de auxiliar a empregabilidade no que se refere ao incentivo ao aprimoramento técnico e profissional do trabalhador, o que acaba por refletir-se diretamente na empregabilidade deste sujeito.

Veja-se o que José Augusto Minarelli (2010) coloca sobre a empregabilidade e sua relação com a segurança profissional na obra *Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho*:

> Ter segurança profissional, hoje, é mais do que ter emprego e salário. É usufruir da possibilidade, da condição de conseguir um trabalho remunerado, independentemente da faixa etária, sexo e de estar ou não empregado.
> É o que chamamos de empregabilidade, que resulta da capacidade de prestação de serviço e obtenção de trabalho.
> Essa é a grande transformação à qual me referi.
> Para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais específicos. (MINARELLI, 2010, p. 06)

Para o mesmo José Augusto Minarelli os programas e as políticas públicas que visam incentivar o trabalhador a se atualizar e qualificar no âmbito do mercado de trabalho são de suma importância:

> Daí a importância das ações de governos e empresas no sentido de implementar a empregabilidade. Programas especiais de formação e treinamento são essenciais para ampliar os horizontes dos trabalhadores de todos os níveis. Dessa maneira, eles têm maior possibilidade de encontrar outras ocupações quando forem liberados de suas atividades atuais por causa da aplicação das novas tecnologias, a exemplo da automação industrial. (MINARELLI, 2010, p. 24)

Logo, neste contexto apresenta-se o conceito de flexisegurança, como um neologismo, apto a designar a combinação de flexibilização e segurança, no contexto econômico e social pós-moderno.

Arion Sayão Romita define com maestria o que se entende por flexisegurança:

> [...] A flexicurity (ou flexicurité, em francês) é uma nova forma de equilibrar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho (não propriamente na empresa nem no emprego), baseada na observação de que a globalização e o processo tecnológico acarretam uma rápida evolução das necessidades dos trabalhadores e das empresas. (ROMITA, 2008, pp. 80-81).

No dinâmico mercado global, para que as empresas possam permanecer de forma estável e lucrativa, tais organizações precisam estar constantemente se adaptando ao mercado e as novas condições impostas pelo regime capitalista neoliberal. Os empregados, por sua vez, estão conscientes de que para se manter em seu posto de trabalho e até mesmo conseguir alguma ascensão profissional, precisam estar aptos a se adaptarem às novas condições de trabalho, reagindo com dinamismo, eficiência e criatividade as instabilidades típicas da realidade pós-moderna.

Quando a relação de emprego não se apresenta protegida, tem-se um agravamento deste quadro, isto porque, para que os trabalhadores possam planejar tanto sua vida pessoal como na profissional, eles necessitam de alguma garantia de estabilidade que tenha por finalidade assegurar um posto no mercado de trabalho, assim como, possa dar-lhes capacidade de adaptações às constantes mudanças e alterações, sócio-econômicas, contemporâneas a realidade vivenciada na atualidade.

Logo, Arion Sayão Romita é categórico ao afirmar o caráter preponderantemente político da flexisegurança ao escrever:

> Por isso, define-se a flexisegurança como estratégia política que tem por objetivo melhorar ao mesmo tempo a flexibilidade do mercado de trabalho e os novos métodos de produção por um lado, e a segurança do empregado e dos rendimentos, por outro lado. (ROMITA, 2008, p. 81).

Por este conceito, passa-se da preconizada segurança no emprego, para a segurança da empregabilidade propriamente dita. Há o privilégio da proteção da pessoa em detrimento da proteção do emprego. Valoriza-se a qualidade, a especialização.

Por isso, diante da flexisegurança, impõe-se o desafio “[...] em se encontrar um ponto de equilíbrio entre a estabilidade e a flexibilidade, a fim de satisfazer as

necessidades dos trabalhadores e de suas famílias quanto as necessidades das empresas.” (ROMITA, 2008, p. 82). Este desafio apresenta-se como de difícil resolução, dada a diversidade de fatores que o permeiam.

Arion Sayão Romita oferece, ainda, uma possível solução ao desafio posto, ao escrever:

> [...] A solução consiste na permanente participação dos interlocutores sociais e no diálogo autêntico, desembaraçado de ideologias, de preconceitos, de busca de resultados políticos a curto prazo. Também é necessária a intervenção do Estado, ditada por políticas de governos que não se limitem a ditar as regras do jogo, mas que também assumam um papel ativo. (ROMITA, 2008, pp. 82-83).

Assim, por este viés, é função, seja das leis trabalhistas, ou dos atores sociais (Estado, organizações empresariais, sindicatos, e organismos sociais) buscarem continuamente a melhoria da vida do trabalho, tanto temporalmente como produtivamente e qualitativamente.

4.4 A PRECARIZAÇÃO DOS VÍNCULOS TRABALHISTAS

São muitos os fatores que durante os séculos XX e XXI vieram a influenciar as relações de trabalho e que repercutiram fortemente sobre os vínculos trabalhistas. Dentre estes fatores, destaca-se, o fenômeno da globalização, o neoliberalismo e o próprio contexto pós-moderno.

Assim, muitos autores apontam a crescente tendência à precarização dos vínculos trabalhistas, tendência esta que pode ser visualizada de forma mais clara quando se observam os índices de desemprego das últimas décadas.

Nesse sentido, Ricardo Antunes (2000) em clássica obra intitulada *Os Sentidos do Trabalho* destaca que a classe trabalhadora atual, identificada por ele como a classe que vive do trabalho, passa por um momento histórico no qual “[...] pode-se constatar de um lado a intelectualização do trabalho manual; de outro, e em sentido inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização, expressa no trabalho precário, informal, etc. [...]” (ANTUNES, 2000, p. 214). Há a existência concomitante do avanço tecnológico e de uma necessidade de readequação da classe trabalhadora neste contexto. Tal situação repercute inclusive na forma pela qual o trabalho se expressa na sociedade, veja-se nas palavras do autor:

> Se concebermos a forma contemporânea do trabalho como expressão do trabalho social, que é mais complexificado, socialmente combinado e ainda mais intensificado nos seus ritmos e processos, tampouco posso concordar com as teses que minizam ou mesmo desconsideram o processo de criação de valores de troca. Ao contrário, defendemos a tese de que a sociedade do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos de trabalho estável e cada vez mais das diversas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado, que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista. (ANTUNES, 2000, p. 218)

Nota-se que a assimilação das transformações sociais do trabalho passa pelas novas necessidades do capitalismo.

Este fato se deve, em grande medida, a própria mudança no contexto social do trabalho, conforme se depreende da afirmação de Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004), no artigo intitulado *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital,* observe-se:

> Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional, nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho. Assim como o capital dispõe de seus organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada. (ANTUNES e ALVES, 2004, p. 07)

Para Antunes e Alves a alteração significativa observada na realidade laboral das últimas décadas, intensifica a alienação e estranhamento na medida em que o sujeito que vive do trabalho enfrenta uma situação complexa, estratificada, fragmentária e instável no mundo do trabalho, conforme se pode notar nas palavras dos autores, abaixo transcritas:

> A alienação/estranhamento é ainda mais intensa nos estratos precarizados da força humana de trabalho, que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos e em condições de instabilidade cotidiana, dada pelo trabalho *part-time*, temporário, e precarizado. Sob a condição da precarização, o estranhamento assume a forma ainda mais intensificada e mesmo brutalizada, pautada pela perda (quase) completa da dimensão de humanidade. Nos estratos mais penalizados pela precarização/exclusão do trabalho, o estranhamento e o fetichismo capitalista *são diretamente* mais desumanizadores e bárbaros em suas formas de vigência. E é o que estamos presenciando hoje, intensamente, em tantas partes do mundo e em particular na América Latina. (ANTUNES E ALVES, 2004, p. 13)

Pierre Bourdieu (1998) escreveu sobre este assunto e ressalta que a precariedade das relações pode ser observada nos mais diversos setores da

sociedade contemporânea, seja no âmbito privado, ou na esfera pública e destaca, ainda que:

> [...] A precarização afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o intolerável. (BOURDIEU, 1998, p. 120).

A precariedade apontada por Pierre Bourdieu projeta seus efeitos sobre todos os cidadãos causando instabilidades e inseguranças, e, quanto à classe trabalhadora, destaca-se, sobretudo, a empregabilidade, neste cenário. Isso porque, segundo o mesmo autor:

> Os desempregados e os trabalhadores destituídos de estabilidade não são passíveis de mobilização, pelo fato de terem sido atingidos em sua capacidade de se projetar no futuro, a condição indispensável de todas as condutas ditas racionais, a começar pelo cálculo econômico, ou em uma ordem completamente diferente, pela organização política. (BOURDIEU, 1998, p. 121-122)

Veja-se que é possível abstrair das palavras de Bourdieu como a ausência da estabilidade prejudica o homem seja no cenário laboral ou no cenário político.

Mas Bourdieu vai mais além e explica qual a relação da precarização das relações com a assimilação da noção do flexível quando escreve:

> Assim a precariedade atua diretamente sobre aqueles que afeta (e que ela impede, efetivamente, de serem mobilizados) e indiretamente sobre todos os outros, pelo temor que ela suscita e que é metodicamente explorado pelas estratégias de *precarização*, como a introdução da famosa "flexibilidade" – que como vimos, é inspirada tanto por razões econômicas quanto políticas. [...] A empresa "flexível" explora, de certa forma deliberadamente, uma situação de insegurança que ela contribui para reforçar: ela procura baixar os custos, mas também tornar possível esta baixa, pondo o trabalhador em risco permanente de perder o seu trabalho. [...] (BOURDIEU, 1998, p. 123)

Para Bourdieu, portanto, a flexibilização implica em precarização na medida em que se retiram estabilidades sociais e no mundo do trabalho, isto se dá de maneira ainda mais forte, pois o trabalhador vive a insegurança tanto de permanecer no emprego como na inconstância da potencialidade da conquista de um novo posto de trabalho, caso seja necessário.

Para Francisco Quintanilha Véras Neto pode o processo de precarização apresentar o seu plano mais nefasto quando retira o caráter da ausência de singularidade nas relações de trabalho, nas palavras do autor:

> [...] pelo aumento do exército de reserva ampliado pela banalização de competências técnicas e pela terceira revolução microeletrônica iniciada nos anos 70 e 80, que permitiram ao longo dos anos 90, uma intensiva substituição tecnológica do trabalho vivo, sendo que essas mudanças conferem ao trabalhador a impressão de que ele não é insubstituível e que o seu trabalho é um privilégio quando comparado a situação de penúria dos trabalhadores desempregados. [...] (VÉRAS NETO, 2008, pp. 392-393).

Por este ponto de vista, estar inserido no mercado de trabalho, de forma pura e simples, passa a ser um privilégio. Aumenta-se, inclusive, a insegurança no mundo empregatício, em face da volatilidade das relações, o que, consequentemente, acaba por conduzir a um quadro de insegurança pessoal e existencial, comumente experimentado pelo trabalhador pós-moderno.

Nesse contexto, a flexibilidade laboral, que difere da flexibilização numérica (salários e emprego) e da flexibilização do capital (*leasing*, finalização e terceirização), pode mostrar-se como uma ferramenta que possa contribuir com este processo de precarização dos vínculos trabalhistas, na medida em que, a incerteza e a exploração da produção acarretam a perda de postos de trabalho em diferentes setores da economia, de modo que "[...] amplia-se a exclusão social e a pobreza incluindo também, o aumento da economia informal, que sofre os efeitos e os impactos de uma maior precarização, das relações de trabalho [...]" (VÉRAS NETO, 2008, p. 395).

Assim, de acordo com esta linha de raciocínio, tem-se a flexibilização como um mecanismo que contribui para esta precarização, pois a mesma retira da classe trabalhadora garantias postas na legislação de outrora, sob o argumento de que um ordenamento jurídico rígido aumenta os custos de produção e onera de forma substanciosa o capital.

Segundo Francisco Quintanilha Véras Neto, "A lógica da precarização flexibilizadora se manifesta, por meio de técnicas de terceirização, que contribuem para uma maior fragmentação e precarização dentro da situação de trabalho e das ocupações jurídicas, e isso amplia os ganhos do capital, [...]" (VERÁS NETO, 2008,

p. 428). Por esta linha de pensamento, quanto mais fragmentado o contexto jus-laboral, menos segurança é oferecida ao trabalhador.

Logo, a realidade flexibilizadora apresenta-se como um instrumento que mitiga direitos trabalhistas na medida em que pode oferecer um risco às garantias postas em lei. É nesse sentido que escreve Francisco Quintanilha Véras Neto:

> [...] formas de negociação entre patrões e empregados sob a esfera do primado do negociado sobre o legislado, com seus possíveis efeitos flexibilizadores e precarizadores, descrevem vantagens auferidas pelas empresas, expressas por aqueles defensores da tese da flexibilização. [...] (VÉRAS NETO, 2008, p. 444-445).

Na sequência, o referido autor apresenta como as recentes modificações no contexto do trabalho se apresentam de forma predominante na atualidade, ao concluir:

> No que concerne à codificação dos novos horizontes metamorfoseados do mundo do trabalho, também, devem ser feitas considerações sobre as novas tendências, que reconfiguram dialeticamente o seu panorama, com a sua conseqüente, resignificação acelerada por mudanças, que designam novos projetos de mutação do mercado mundializado atingindo a estrutura do Estado e da Sociedade Civil, reconfigurados pelo movimento do capital – processo largamente expresso por nomenclaturas socialmente reconhecíveis como: a terceira via, o terceiro setor, a economia solidária e o cooperativismo, que expressam tendências não neutras, e que podem estar interligadas a formas de gestão neoconservadoras ou a novos projetos parcialmente emancipatórios que descortinam respectivamente, novos horizontes e universos de regulamentação e de gestão neoliberais da crise ou de emancipação se instrumentalizados em novas dinâmicas trascendedoras do atual modo de produção capitalista. (VÉRAS NETO, 2008, p. 447).

José Paulo Z. Chahad (2003), em importante estudo intitulado O *mercado de trabalho e a segurança de emprego e de renda no Brasil: estágio atual e sugestões a partir da experiência internacional* é categórico ao afirmar:

> Dentre as inúmeras conseqüências decorrentes da evolução da economia e do desempenho do mercado de trabalho destacam-se a redução da garantia do emprego e o aumento da insegurança de renda dos trabalhadores brasileiros. A alta-rotatividade da mão de obra, a baixa produtividade do trabalho, a baixa escolaridade e a crescente informalidade somam-se a crescente demanda por maior flexibilidade nas relações de emprego e têm aumentando demasiadamente a vulnerabilidade de emprego e renda para grande parte da população brasileira. (CHAHAD, 2003, p. 286)

Observa-se nas palavras do referido autor o caráter degradante do trabalho diante das conjecturas da sociedade contemporânea.

José Paulo Z. Chahad, ao analisar os impactos da globalização e da flexibilização sob o ponto de vista da segurança no mercado de trabalho entende que o trabalhador atual experimenta diferentes tipos de inseguranças - insegurança no mercado de trabalho; insegurança no emprego; insegurança no desempenho do trabalho; insegurança quanto à reprodução de capital humano; insegurança ocupacional; insegurança quanto à representação de interesses (CHAHAD, 2003, p. 307/312).

Diante deste cenário conclui referido autor que a flexibilização embora não seja almejada mostra-se como algo fatal e por isso “[...] aceitá-la e minimizar seus impactos negativos é melhor que ignorá-la. Nesse sentido, devem ser estimuladas formas de flexibilização que preservem o emprego e contribuam para diminuir a insegurança econômica. [...]” (CHAHAD, 2003, p. 321)

Por fim, cabe salientar que a atual mudança paradigmática que permeia a sociedade contemporânea, sobretudo em seu aspecto laboral, pode ser enfrentada de forma pragmática por meio da soma de esforços entre o capital (empresas), o Estado e organismos sociais, com vistas a diminuir os efeitos nocivos que possam pesar sobre a classe trabalhadora.

5 CONCLUSÃO

Através desse trabalho, notou-se que as primeiras relações de trabalho foram marcadas por fatores degradantes à dignidade da pessoa humana, e o desenvolvimento do trabalho livre aconteceu de forma plena, sobretudo após a Revolução Industrial.

Embora não se possa mencionar com exatidão desde quando o homem trabalha, as primeiras leis trabalhistas somente surgiram no contexto mundial no fim do século XIX e no início do século XX. Tais regras tiveram por função a amenização de muitos dos conflitos estabelecidos entre a classe operária e os detentores dos modos de produção.

Assim, muitos acontecimentos históricos, políticos e econômicos repercutiram de forma profunda na organização do trabalho e de seu regramento propriamente dito. Observa-se, que, tanto o surgimento das primeiras leis trabalhistas como do próprio direito do trabalho estão intrinsecamente ligados ao momento histórico vivido pelas classes trabalhadoras. Isso porque surgem a partir dos embates constantes entre a classe operária e os proprietários dos meios de produção, como mecanismo de proteção ao trabalhador. Igualmente, notou-se a criação de todo um conjunto principiológico próprio apto a nortear as relações de trabalho de suma importância.

Na sequência verificou-se uma fase de consolidação dos direitos trabalhistas, na medida em que, paulatinamente, os países foram inserindo em seu ordenamento jurídico normas com a finalidade de regular as relações de trabalho desenvolvidas no âmbito social. Assim, de uma ou de outra forma, tanto o Estado como os diversos organismos sociais, e também, os sindicatos e as empresas passaram a ter um fundamento jurídico para agirem, quando o assunto era disposição e estruturação do trabalho.

No Brasil, observou-se especialmente durante o século XX, uma intensa produção de regras trabalhistas e consequentemente o surgimento do direito do trabalho. Observou-se uma preocupação em se preservar interesses da classe operária, para minimização dos conflitos desta com os empregadores. Pôde-se visualizar a presença de normas do trabalho tanto no âmbito das Constituições como pela promulgação de importantes leis específicas em matéria trabalhista, ressalta-se a Consolidação das Leis do Trabalho, datada de primeiro de maio de 1943.

O desenvolvimento das relações humanas, sociais e econômicas engendradas durante o século XX, repercutiu de forma muito acentuada também na seara trabalhista, de modo que a condição pós-moderna, a globalização e o neoliberalismo apresentam-se como pontos de referência e interferência acentuada na organização do trabalho, de uma forma geral.

Passou-se a clamar por um ordenamento jurídico que superasse a simples proteção ao trabalho, focado inicialmente na figura do trabalhador em especial, em prol de maior funcionalidade, mais gerencial e com qualidades de adaptação à flexibilidade das relações vivenciadas.

Surgiu então, em sede trabalhista, o fenômeno da flexibilização. Calcada na admissão, pelos diferentes ordenamentos jurídicos, de mecanismos capazes de romper com uma pretensa rigidez das regras trabalhistas, de modo a torná-las mais maleáveis diante da realidade experimentada na sociedade.

A flexibilização das leis do trabalho tão solicitada e aclamada pela classe empregadora e tão temida, ao mesmo tempo, pela classe dos trabalhadores, passou então a ser internalizada pelos diferentes ordenamentos jurídicos.

No Brasil, esta tendência se manifestou, de forma mais declarada, no momento em que o legislador constituinte de 1988 admitiu que determinadas condições de trabalho fossem objeto de negociação coletiva, isto é, a partir do momento em que empregados e empregadores, por intermédio do órgão classista representante dos obreiros, puderam acertar algumas situações do contrato de trabalho até então, somente pudera acontecer pela ação legislativa do Estado.

Essa nova postura repercutiu de forma muito profunda não só entre as partes envolvidas em uma determinada relação de trabalho, empregados e empregadores, como também em toda a sociedade. O próprio perfil do trabalhador e também a organização do trabalho passam por mutações, as particularidades relacionadas ao mundo do trabalho mostram-se diferenciadas e multifacetadas.

Na prática observou-se que, muitas vezes, em prol da manutenção de postos de trabalho e sob o argumento do aumento da empregabilidade atrelado ao desenvolvimento das empresas passou a ocorrer, por via da adoção de medida flexibilizadoras, a supressão de diversos direitos aos trabalhadores. Tudo de forma legal e institucionalizada pelo ordenamento jurídico pátrio.

Nota-se, então, a formação de um novo binômio composto por um viés da flexisegurança e por outro da precarização das condições de trabalho. Pelo da

flexisegurança tem-se a admissão de mecanismos que permitem, em certa medida, a negociação de determinadas condições de trabalho, ainda que intermediado pelos sindicatos. Dá-se a empregados e empregadores ferramentas equilibradoras diante das intempéries econômicas da sociedade contemporânea. Já sob o ponto de vista da precarização das condições de trabalho a adoção, igualmente, de instrumentos flexibilizadores pelos diversos ordenamentos jurídicos, somente veio a colocar os empregados em situação de desvantagem dentro das relações contratuais de trabalho. Passa-se a suprir garantias mínimas ao trabalhador, conquistadas a duras penas durante a história.

Por isso, para alguns autores, a flexibilização mostra-se como algo repugnante, face ao seu caráter negativo para o trabalhador e para outros como uma ferramenta sem igual, capaz de equalizar os interesses envolvidos em uma determinada relação de trabalho, equiparando trabalhadores e empregadores, no âmbito da autonomia da vontade, isto é, das partes existentes em um contrato de trabalho.

Assim, configura-se a flexibilização da legislação trabalhista como tema latente e polêmico no direito do trabalho brasileiro, seja pela sua repercussão no âmbito da relação empregatícia ou por seus reflexos no contexto político, social e econômico. Apresenta-se como prática recorrente no cenário laboral contemporâneo e cujo alcance e controle está ao encargo das cortes da justiça especializada em matéria trabalhista, pois estas se constituem na instância legalmente institucionalizada e apta a dirimir as controvérsias advindas quando os limites da flexibilização apresentam-se controversos.

Inegável, portanto, que em um contexto pós-moderno, globalizado, neoliberal não se clame por medidas que permitam uma maior flexibilidade das legislações trabalhistas uma vez que as próprias relações de trabalho mostram-se igualmente flexíveis neste contexto. Não há sustentáculos hábeis à defesa de ordenamento jurídico completamente rígido e engessado em sua própria estrutura.

No entanto, o problema maior revela-se quando os limites dessa flexibilização são ultrapassados e acaba-se em prol da empregabilidade por se prejudicar o trabalhador de forma acentuada.

Assim, importante é a ponderação nestas situações de forma que seja preservada a dignidade da pessoa humana do trabalhador e o livre desenvolvimento

social do trabalho, visto que uma sociedade livre justa e igualitária deve pautar-se por princípios, que tem a missão de equalizar interesses tantas vezes conflituosos.

Igualmente, cabem às instituições sociais (sociedade civil organizada, empresas, sindicatos, entre outros) e ao próprio Estado a missão de conduzir da melhor forma possível as negociações flexibilizadoras, de modo a minimizar os possíveis efeitos negativos advindos deste processo.

Logo, diante do conjunto normativo existente no Brasil na atualidade, observa-se que para além de meramente tutelar interesses dos trabalhadores, existe uma preocupação recorrente em harmonizar de forma otimizada os diferentes conflitos advindos, muitas vezes, da própria relação estabelecida entre empregadores e empregados. A admissão pelo legislador constituinte de 1988, de instrumentos aptos a possibilitar a flexibilização de determinadas condições de trabalho, desde que intermediada a negociação pela entidade coletiva que representa os trabalhadores, mostra-se como uma forma de se tentar ao menos minimizar possíveis efeitos nocivos a própria classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, tal posicionamento estatal fortalece, até mesmo, os próprios órgãos classistas. Dentro desse processo, tais instituições acabam por se afirmar na defesa dos interesses de uma determinada categoria.

Quando a Carta Magna de 1988 condicionou a validade das negociações estabelecidas no âmbito das relações laborais, engendradas entre trabalhadores e empregadores, a mediação realizada pelo sindicato obreiro, quis também o legislador evitar possíveis conflitos judiciais e favorecer a composição coletiva.

Dentro da lógica que rege o ordenamento jurídico pátrio e pelo conjunto de princípios que lhe serve de sustentáculo, o que é negociado não pode prejudicar o conteúdo das leis pois vigora a supremacia constitucional. Dessa forma, tudo que contraria as regras constitucionais apresenta-se como inválido.

Nesse contexto, ainda que haja o permissivo constitucional apto a possibilitar a negociação de determinadas condições de trabalho, esta negociação não ficou a cargo único e exclusivo das partes envolvidas, mas sujeita a todas as regras existentes em sede trabalhista no Brasil.

Assim, a flexibilização apresenta-se como realidade na sociedade contemporânea, consolida-se na medida em que se constitui no instrumento apto a ajustar as normas vigentes às condições sociais e econômicas experimentadas de forma direta pelos cidadãos.

Importante se faz, neste contexto, o entendimento que sob nenhum argumento a flexibilização pode ser utilizada para subtração de direitos mínimos aos trabalhadores. Por isso é fundamental o fortalecimento das entidades sindicais e a ação vigilante da justiça do trabalho, no sentido de coibir abusos e práticas ilegais sob o argumento flexibilizador.

O direito do trabalho, enquanto instrumento transformador da realidade social, no contexto da pós-modernidade mostra-se como o sustentáculo jurídico e normativo apto a regular as relações nesse contexto. Esse ramo do direito apresenta-se com uma função igualmente importante nesse processo, ou seja, a função de avançar na busca de limites bem delineados sob os quais a flexibilização pode acontecer de modo a equalizar de forma otimizada, diante de todas as vicissitudes impregnadas na relação estabelecida entre trabalhadores e empregadores. Considerando-se sempre para a colocação de tais limites os diversos fatores existentes nas relações laborais e que não podem ser dissociados em razão da importante repercussão sobre o mundo do trabalho, como: aspectos sociológicos, políticos e econômicos, presentes na sociedade contemporânea.

Importante reforçar que o processo de flexibilização das leis trabalhistas no Brasil apresenta-se como fenômeno atual e presente na sociedade pós-moderna, globalizada e neoliberal, sendo os limites pelos quais este processo ocorre no Brasil mostra-se como de especial importância. Isso porque as negociações coletivas surgem como instâncias aptas a tutelar os interesses dos trabalhadores e não tolher direitos por essa classe conquistada, com o intuito de preservar, sobretudo, a dignidade da pessoa humana, bem como contribuir para a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, fundamentada no uso do bom senso e no equilíbrio das relações trabalhistas. Dentro deste cenário, cabe destacar que aos sindicatos é atribuída a função representativa da categoria profissional a qual está vinculado, à justiça do trabalho resta delineada a atribuição de zelar para que as negociações coletivas inválidas restem anuladas e ao direito do trabalho fica o dever de constituir-se no conjunto de regras e princípios apto a tutelar os interesses das partes envolvidas em uma negociação coletiva.

Pela riqueza do tema posto, em face de infinidade de discussões que o mesmo tem capacidade de suscitar, pode-se afirmar que a esta pesquisa não o esgota e ainda muitos debates, discussões e produções científicas podem tê-lo como pano de fundo, sobretudo com o fito de investigar dois aspectos, o primeiro

deles é o perfil do trabalhador envolvido nesta realidade complexa, dinâmica e multifacetada que existe no momento histórico vivenciado atualmente, e o segundo aspecto, corresponde à compreensão das diversas instituições sociais (Sociedade Civil Organizada, Empresas, Sindicatos, e outros) como instâncias aptas a preparar e orientar o sujeito que exerce seu trabalho neste contexto.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. *As origens da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: *Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2013

APPEL-SILVA, Marli e Biehl, Kátia. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. In: *Revista mal-estar e subjetividade*. Fortaleza, V. VI, nº 2, p. 518-534, set/2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000200011>. Acesso em: 01 nov. 2011.

ASTRADA, Carlos. *Trabalho e alienação: Na fenomenologia e nos manuscritos***.** Tradução de Cid Silveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

BARRETO, Glaucia. *Curso de direito do trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. *O mal estar da pós-modernidade*. Trad.: Mauro Gama, Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro: Zahar Ed, 1998.

_____. *Globalização: as conseqüências humanas*. Trad.: Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1999.

_____. *Modernidade líquida*. Trad.: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2001.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. *Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2008.

BITTENCOURT, Marcos Vinicius Côrrea. *Curso de direito constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Trad.: Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brazil, de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de Setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1967). Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de1988, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.Declara extinta a escravidão no Brasil Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e industriais rurais a organização de sindicatos para a defesa de seus interesses. Revogado pelo Decreto-Lei nº 2611/1933 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DPL/DPL979.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Decreto nº 1637, de 05 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-

1939/lei-62-5-junho-1935-557023-normaatualizada-pl.html>. Acesso em: 10 ago. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4923.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve na forma do art. 158 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L4330.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de dezembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei Complementar nº 7, de 07 de setembro de 1970. Institui o programa de Integração Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp07.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 5889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2284, de 10 de março de 1986. Mantém a nova unidade do sistema monetário brasileiro, o seguro-desemprego, amplia e consolida as medidas de combate à inflação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2284.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 92608, de 30 de abril de 1986. Regulamenta o seguro-desemprego instituído pelo artigo 25, do Decreto-lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-92608-30-abril-1986-442611-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 7783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 7998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.779-11, de 2 de junho de 1999. 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 7de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1999/medidaprovisoria-1779-11-2-junho-1999-373835-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm#art1>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Lei nº 12513, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono

Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm>. Acesso em: 21 jun. 2013.

BRASIL. Súmulas do TST. In: *Vade Mecum Saraiva*. 14. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - RR - 142400-02.2007.5.01.0014. 2ª Turma. Relator Ministro**:** Renato de Lacerda Paiva. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> . Acesso em 31 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - RR – 90900-07.2009.5.04.0251. 3ª Turma. Relator Ministro**:** Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp>. Acesso em 31 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - RR – 2561-47.2010.5.03.0063. 4ª Turma. Relatora Ministra**:** Maria de Assis Calsing. Disponível em: : <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> . Acesso em 31 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista - RR – 676600-42.2009.5.09.0965. 6ª Turma. Relatora Ministra**:**Kátia Magalhães Arruda. Disponível em: : <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp> . Acesso em 31 jan. 2013.

CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A flexibilização dos contratos de trabalho***.** Campinas: Editora Distribuidora, 2005.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O ministério público do trabalho na proteção do direito do trabalho. *Cad. CRH*, Salvador, BA, v. 24, n. spe1, 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 nov. 2012.

CARTONI, Daniela M. e LORENZETTI, Katiusca. A flexibilização no direito do trabalho e globalização. In: *Revista de Direito – Anhanguera Educacional S.A.*, Valinhos – SP, Vol. XI, n 13, Ano 2008.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. *A flexibilização do direito do trabalho no Brasil:* desregulamentação ou regulamentação anética do mercado? São Paulo: LTr, 2008.

CARVALHO, Pedro Carlos de. *Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio*. 7ª Ed. Campinas: Editora Alínea, 2011.

CENEVIVA, Walter. *Direito constitucional brasileiro*. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHAHAD, Paulo Zeetano. O mercado de trabalho e a segurança de emprego e de renda no Brasil: estágio atual e sugestões a partir da experiência internacional. In: *Mercado de Trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais*. São Paulo: LTr, 2003.

CORREIA, Márcio. *SDI-1 não permite flexibilização de adicional de periculosidade por negociação coletiva*. www.tst.jus.br Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=2038538&_15_version=1.0>. Acesso em 28 jan. 2013.

COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, SP, v. 20, n. 59, Oct. 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092005000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 ago. 2012.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6ª.Ed. São Paulo: LTr, 2007.

FRANCO JÚNIR, Hilário. *A idade média, nascimento do ocidente*. São Paulo: Brasiliense, 2006.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2009.

GIMENEZ, Cristina. *Segunda Turma nega validade a acordo que reduziu horas de percurso de 90 para 15 minutos.* www.tst.jus.br Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=2038538&_15_version=1.0>. Acesso em 28 jan. 2013.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: a*ções afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de Resistência. São Paulo: LTr, 2009.

KORSCH, Karl. *Lutas de classes e direito do trabalho*. Tradução de Juan Luis Vermal. Ed. Ariel, Espanha: 1980.

KON, Anita. Tecnologia e trabalho no cenário da globalização. In: DOWBOR, Ladislau, IANNI, Octavio, RESENDE, Paulo-Edgar A. *Desafios da Globalização*. Petrópolis: Vozes, 1998.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna:* uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. 21ª Ed. Trad.: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC Ed, 1986.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 3ª Ed.Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

JAMESON, Fredric. *Pós-modernismo* – a lógica cultural do capitalismo tardio. São Paulo: Ática, 1997.

MALHADAS, Júlio Assunção. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova constituição. In: *Curso de direito constitucional do trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento***.** São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005.

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

MELLO, Alex Fiuza. *Marx e globalização*. São Paulo: Boitempo, 1999.

MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade:* como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 26ª Ed. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MORAES, Alexandre. *Direito constitucional*. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. *Flexibilização da CLT* – Na perspectiva dos limites da negociação coletiva. Curitiba: Juruá, 2007.

MORAIS, Maria Christina Filgueira de. *A flexibilização trabalhista como conseqüência da atual conjectura econômica mundial***.** Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2005, 27 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/12133>. Acesso em: 16 jun. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho:* história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 20ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, Lourival José de. *Direito do trabalho:* organizações de trabalhadores & modernização. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2008.

PERES, Angelo. Pós-modernidade e mercado de trabalho. Disponível em: <http://internativa.com.br/artigo_rh_09_06.html> . Acesso em: 24 jan. 2012.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo, Biblioteca de Derecho Laboral, 1975.

RAFAEL, Márcia Cristina. *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2005.

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

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Flexisegurança: A reforma do mercado de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito do trabalho:* Pronunciamentos Inéditos. Curitiba: Juruá, 2009.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 9ª Ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti**.** *A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Andréa Marin dos. *A reforma trabalhista*: garantia ou mitigação de direitos?. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 189, 11 jan. 2004. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/4677 >. Acesso em: 11 jun. 2011.

SEVERO, Valdete Souto. O mundo do trabalho e a flexibilização**.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1946, 29 out. 2008. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/11903>. Acesso em: 15 jun. 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 26ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio & SEGADAS VIANNA, José. *Instituições de direito do trabalho*. 22ª Ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 01

TAVARES, Lourdes. *Acordo que fixa pagamento de salários no dia 10 é considerado inválido.* www.tst.jus.br Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=2038538&_15_version=1.0>. Acesso em 28 jan. 2013.

THOMPSON, Eduward Palmer. *Costumes em comum*. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 1998.

TUPONI JUNIOR, Benedito; MINARDI, Fabio Freitas e GOMES, Miriam Cipriani. As Relações de Trabalho e o Panorama Sócio-Econômico da Pós-Modernidade. In: *Conhecimento Interativo*, São José dos Pinhais, PR, V. 3, N. 2, p. 55/74, jul/dez 2007. Disponível em: <http://revistacientifica.famec.com.br/index.php/conhecimentointerativo/article/viewFile/14/19> . Acesso em: 01 nov.2011.

VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha. *Análise crítica da globalização neoliberal*. Curitiba: Juruá, 2008.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

ZACCARIA, Giuseppe. El sindicalismo latino-americano em los 90. In: *Defesa del trabajo*. Santiago: Alberto Cuevas, 1992.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação social*: direito do trabalho. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.