

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO NOTURNO

Juliana Oliveira de Freitas

**LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO E À  
DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Santa Maria, RS  
2016

**Juliana Oliveira de Freitas**

**LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO E À DESREGULAMENTAÇÃO  
DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador: Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira

Santa Maria, RS, Brasil  
2016

**Juliana Oliveira de Freitas**

**LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO E À DESREGULAMENTAÇÃO  
DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de conclusão apresentado ao  
Curso de Direito da Universidade Federal  
de Santa Maria (UFSM, RS), como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
**Bacharel em Direito.**

**Aprovado em 04 de janeiro de 2017:**

---

**Rafael Santos de Oliveira, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)

---

**Paulo Ricardo Inhaquite da Costa (UFSM)**

---

**Juliano Fernandes Vargas (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2016

## DEDICATÓRIA

Às minhas famílias, de sangue e de afeto, a quem dedico este singelo trabalho e  
todo o meu ser

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho foi construído sob um sonho de se obter o grau de Bacharel em Direito e ao longo de um árduo, porém gratificante, caminho, tendo-lhe sido vital a compreensão, a dedicação e o incentivo de diversas pessoas. Agradeço a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a concretização deste estudo e do sonho por trás dele, em especial:

À minha família, pelo amor incondicional, pelo apoio, pelos acertos e pelos desacertos;

Ao meu namorado, quem admiro pela incessante integridade e força, agradeço-lhe com todo o meu coração e alma;

Aos meus amigos, por entenderem minhas constantes ausências e por manterem-se presentes na minha vida;

Ao Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira, por assumir a orientação deste trabalho e pela distinção profissional e pessoal, sempre amparando os discentes do Curso de Direito, mesmo quando escapava suas atribuições;

À Universidade Federal de Santa Maria, símbolo educação pública de qualidade, e a todos os professores e demais servidores que a compõem, pelos anos de aprendizado acadêmico, profissional e pessoal,

## ΕΠÍΓΡΑΦΕ

And whatever your labors and aspirations, in  
the noisy confusion of life, keep peace in  
your soul.

(Max Ehrmann).

## RESUMO

### LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO E À DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

AUTORA: Juliana Oliveira de Freitas

ORIENTADOR: Rafael Santos de Oliveira

A presente monografia tem por objetivo analisar os fenômenos jurídicos da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho no Brasil, no intuito de se identificar os limites à sua incorporação, existentes, expressa ou implicitamente, na Constituição Federal do Brasil de 1988. Para atingir tal desiderato, utilizaram-se os métodos de abordagem dedutivo e de procedimento histórico e comparativo, com a análise da doutrina, da legislação e da jurisprudência. Frente as mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais decorrentes do sistema capitalista globalizado, da revolução tecnológica, o Direito do Trabalho e seu sistema tutelar vem sendo sistematicamente contestados, pois considerados contrários aos novos paradigmas da sociedade pós-moderna, bem como as obstáculos à resolução da crise conjuntural. Nesse cenário, a flexibilização e a desregulamentação surgem, teoricamente, como instrumentos de modernização ou superação do Direito Laboral. Entretanto, a Carta Maior impõe-lhes importantes limitações, com vistas à concretização dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da Justiça Social, e o resguardo dos direitos sociais fundamentais do trabalho. Por outro lado, a própria Constituição Federal autoriza a flexibilização de alguns dos preceitos constitucionais – as regras sobre duração do trabalho e salário -, desde que respeitados os limites formais e materiais nela previstos.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Flexibilização. Desregulamentação. Brasil. Constituição.

## ABSTRACT

### CONSTITUCIONAL LIMITS TO THE FLEXIBILIZATION AND DEREGULATION OF LABOR LAW IN THE BRAZILIAN FEDERAL CONSTITUTION OF 1988

AUTHOR: Juliana Oliveira de Freitas

ADVISOR: Rafael Santos de Oliveira

The purpose of this monograph is to analyze the legal phenomena of flexibilization and deregulation of Labor Law in Brazil, in order to identify the limits established, expressly or implicitly, by the Federal Constitution of Brazil of 1988 to its incorporation in the legal system. To achieve this aim, there were used the methods of deductive approach and historical and comparative procedures, with the analysis of doctrine, legislation and jurisprudence. Thus, considering the social, economic, political and cultural changes arising from the globalized capitalist system and the new technological revolution, Labor Law and its protective system have been systematically opposed, as considered contrary to the new paradigms of postmodern society, as well as obstacles to resolution of the conjunctural crisis. In this scenario, flexibilization and deregulation emerge, theoretically, as instruments of modernization or overcoming the Labor Law. However, the Brazilian Constitution imposes important limitations on these institutes, in order, among others, to achieving the fundamental principles of human dignity, social values of labor and Social Justice, and safeguarding fundamental social rights of labor. On the other hand, the Federal Constitution itself authorizes the flexibilization of certain of its precepts - the rules concerning the duration of work and the salary -, conditioned to the obedience of the limits, formally and materially, established.

**Keywords:** Labor Law. Flexibilization. Deregulation. Brazil. Federal Constitution.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	ARTIGO
CC	CÓDIGO CIVIL
CTPS	CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
CFB	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
EC	EMENDA CONSTITUCIONAL
LC	LEI COMPLEMENTAR
PEC	PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL
PL	PROJETO DE LEI
PPE	PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO
STF	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>13</b>
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO .....	13
1.1.1 O Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna: transição ou crise .....	19
1.1.1.1 O neoliberalismo e a desconstrução do primado do trabalho e do emprego	23
1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	27
1.2.1 Princiologia.....	30
1.2.1.1 Núcleo basilar de princípios do Direito Laboral .....	32
<b>2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO LABORAL</b> .....	<b>39</b>
2.1 ASPECTOS TEÓRICOS.....	39
2.1.1 Conceituação .....	39
2.1.2 Classificações .....	41
2.1.3 Posições doutrinárias.....	43
2.1.3.1 Favorável (flexibilista) .....	44
2.1.3.2 Desfavorável (antiflexibilista) .....	44
2.1.3.3 Moderada (intermediária ou semiflexibilista) .....	45
2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NO BRASIL .....	46
2.2.1 Na legislação .....	47
2.2.2 Na jurisprudência .....	54
2.2.3 Os projetos em perspectiva .....	58
<b>3 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO E À DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL DE 1988</b> .....	<b>61</b>
3.1 OS PRINCÍPIOS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS.....	61
3.1.1 Os direitos sociais do trabalho e as cláusulas pétreas .....	65
3.1.2 A vedação ao retrocesso social .....	67
3.2 A PERMISSÃO CONSTITUCIONAL À FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA .....	69
3.2.1 A autonomia coletiva .....	70
3.3 OS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS DO TRABALHO .....	71
3.3.1 As Convenções da Organização Internacional do Trabalho.....	73
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>78</b>

## INTRODUÇÃO

Em decorrência da expansão do sistema econômico-social capitalista e da nova revolução tecnológica, os quais promoveram sensíveis mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais, o Direito do Trabalho vivencia um novo processo histórico, com a reformulação dos modelos de trabalho e de organização empresarial, que se distanciam das concepções clássicas laborais. Essa conjectura tem evidenciado os desafios do ramo no reconhecimento, na harmonização e na regulação das relações justralhistas na sociedade pós-moderna.

Nesse cenário, somado às crises econômicas havidas a partir de 1970, que afetaram a higidez econômica dos países em escala global, surgiram movimentos, em especial na doutrina neoliberal, defendendo a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho, sob o pretexto de mudança e, na vertente mais extrema, de superação do paradigma protetivo clássico do ramo, considerado demasiadamente rígido e incapaz de responder às novas exigências da sociedade pós-moderna, especialmente o pleno desenvolvimento econômico.

A ideologia neoliberal prega, em sua essência, o retorno do liberalismo econômico (capitalismo *laissez faire*) do século XIX, com a não intervenção, ou a intervenção mínima, do Estado na economia e na sociedade, com vistas ao seu livre desenvolvimento. Postas como instrumentos de efetivação dos objetivos neoliberais, a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas contestam os primados clássicos do Direito Laboral, especialmente a manutenção do equilíbrio entre as forças que regem o trabalho - o Capital, o Trabalho e o Estado -; o sistema de proteção do trabalhador e a coletivização e a solidarização das relações de trabalho. Segundo o receituário neoliberal, o Estado não interviria, ou interviria minimamente, na formação, no desenvolvimento e na extinção das relações trabalhistas, inclusive sob a perspectiva da negociação coletiva, dando ao sistema justralhista os contornos do Direito Civil.

Influenciados por esses preceitos e visando solver a crise conjuntural, diversos países começaram a institucionalizar, de modo mais nítido, a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas a partir do século XX, sendo a Europa considerada o berço desse processo. Por sua vez, o Estado brasileiro acompanhou esse movimento, iniciando a implantação concreta dos fenômenos jurídicos em questão a partir da década de 60 do século XX, quer através dos Poderes Executivo

e Legislativo, na função legislativa, criando normas trabalhistas de caráter flexibilizatório ou derrogando normas preexistentes; quer através do Poder Judiciário, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, interpretando a legislação laboral e julgando a (in)validade de novas formas de trabalho humano. Atualmente, em meio à crise político-econômica experimentada pelo Brasil, verifica-se a intensificação dos processos de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, inclusive capitaneados pelo Estado.

Da presença incontestável e crescente desses institutos no Brasil, exsurge a relevância do estudo da flexibilização e da desregulamentação do Direito Trabalhista no Brasil, a fim de definir os limites para sua incorporação no ordenamento jurídico pátrio, com vistas à manutenção do equilíbrio sócio-econômico das relações laborais e à subsistência dos direitos fundamentais mínimos do trabalhador, sem se esquecer do desenvolvimento social e econômico. Este é o objetivo central do presente estudo. Elegeu-se, como parâmetro de análise, a Constituição Federal do Brasil de 1988, considerando que ela instituiu o Estado Democrático de Direito e reconheceu o primado do trabalho e do emprego como valor social e princípio fundamental do Estado, elencando os direitos sociais do trabalho (art. 7º da CFB).

Tendo em vista a proposta central do presente estudo, no capítulo inaugural, aborda-se, em um primeiro momento, o complexo processo histórico de origem e evolução Direito do Trabalho, com a exposição dos fatores políticos, econômicos e sociais que influenciaram na concepção desse sistema jurídico cuja função primordial é a harmonização e a regulação das relações de trabalho. Nessa linha, direciona-se o estudo para o histórico do Direito Laboral no Brasil, com ênfase na perspectiva constitucional, a fim de se verificar a caracterização do ramo no país.

Em seguida, propõe-se a análise do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna, considerando as mudanças sociais, econômicas e políticas advindas do capitalismo e da revolução tecnológica, os novos modelos de trabalho e organização do trabalho em emergência na sociedade pós-moderna, os quais estão demandando a reformulação ou a adaptação do ordenamento jurídico trabalhista. Debate-se sobre esse novo momento histórico do Direito Laboral e seu significado, tendo em vista que a doutrina não é pacífica, ora, afirmando que o momento atual representa uma fase de transição do Direito do Trabalho; ora declarando o seu estado de crise.

Os objetivos gerais do capítulo inicial são, portanto, compreender a histórica construção do Direito do Trabalho e de seu sistema tutelar, bem como instigar a

reflexão sobre suas perspectivas frente aos novos modelos de trabalho e técnico-econômicos de produção e aos movimentos flexibilizadores e desregulamentadores trabalhistas.

Feitas tais considerações iniciais, o capítulo seguinte dedica-se ao estudo detido dos fenômenos da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho. Inicia-se a abordagem teórica dos institutos, apresentando os diferentes conceitos, espécies e correntes doutrinárias concernentes ao tema. Após, sistematiza-se o processo de incorporação da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas no Brasil, através da observação, desde 1960, da atuação dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário e da identificação das principais ações flexibilizatórias e desregulamentadoras já implementadas ou em construção no ordenamento jurídico brasileiro.

Alcança-se, enfim, o ápice do presente estudo, o qual se dedica à determinação dos possíveis parâmetros existentes na Constituição Federal do Brasil de 1988 para as tendências flexibilizatórias e desregulamentadoras. A Carta Magna valoriza o primado do trabalho e garante a proteção de um patamar de direitos sociais fundamentais aos trabalhadores, por meio de preceitos basilares que orientam a atuação do Estado e dos sujeitos que compõe as relações justas trabalhistas.

Utilizaram-se, na presente pesquisa, o método de abordagem dedutivo e os métodos de procedimento histórico e comparativo, com a análise da doutrina, da legislação e da jurisprudência.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O estudo da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas pressupõe, logicamente, a compreensão da origem e do desenvolvimento do Direito do Trabalho, haja vista ser o ramo fruto de processo histórico de conflitos, de índole social, econômica e política, formador um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos reguladores, individual e coletivamente, das relações econômico-sociais do trabalho. Desconsiderar tal construção cultural histórica é ignorar as razões de ser e de dever-ser do Direito Laboral e reduzi-lo a mera categoria jurídica com um fim em si mesmo, destituído de sentidos e valores e, portanto, prescindível na vida em sociedade. Em um alerta sobre a tendência cíclica da história, Karl Marx afirmou que “a história se repete, a primeira vez como tragédia e a segunda como farsa”<sup>1</sup>.

Sendo assim, antes de se adentrar na análise detida dos fenômenos, mister, no capítulo inicial deste estudo, tecer algumas considerações relevantes sobre o processo histórico concernente ao Direito do Trabalho.

### 1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO

O Direito do Trabalho é ramo especializado das Ciências Jurídicas, formado ao longo de um processo cultural secular de harmonização das relações do trabalho, em suas dimensões individual e coletiva, e de criação e consolidação de um sistema de regulação dessas relações. Com vistas aos seus valores e finalidades precípuas, o Direito Laboral impõe restrições à pactuação, ao desenvolvimento e a extinção das relações juslaborais, de modo a garantir um patamar direitos fundamentais aos trabalhadores, sem se esquecer dos fatores econômicos, políticos e sociais correspondente a eles.

O processo de origem e evolução do ramo envolveu um complexo multifacetado e combinado de fatores, mormente, econômicos, sociais e políticos. Segundo a doutrina laboral, o marco da história<sup>2</sup> do Direito do Trabalho encontra-se

---

<sup>1</sup> No trabalho intitulado “O 18 de Brumário de Luís Bonaparte” (em alemão: “Der achtzehnte Brumaire des Louis Napoleon”), escrito entre dezembro de 1851 e março de 1852.

<sup>2</sup> Muito embora se reconheça a existência do trabalho nos períodos anteriores à Primeira Revolução Industrial, essas relações apresentavam-se sob a forma primitiva, caracterizadas pela sujeição pessoal (subjéctiva) do trabalhador, que não gozava de liberdade pessoal, tal como na escravatura (Antiguidade) e na servidão feudal (Idade Média). Nesses sistemas, as pessoas eram objetos, e não

na Primeira Revolução Industrial, ocorrida entre os séculos XVIII e XIX, pois, a partir das transformações sócio-econômicas e políticas ali experimentadas, que romperam com a sistemática escravista e servil dos períodos anteriores, iniciou-se o processo de construção do trabalho subordinado, elemento nuclear da relação empregatícia, e, por conseguinte, do próprio Direito Laboral.

A Revolução Industrial encontrou inspiração na ideologia liberal (capitalismo *laissez-faire*), difundida no século XVI por Adam Smith e David Ricardo, que pregava a não intervenção do Estado na economia e na sociedade, como forma de propiciar o crescimento econômico e de garantir a igualdade e a liberdade individuais. Conforme destaca Átila da Rold Roesler, a única função do Estado era, portanto, dar segurança ao modelo econômico em emergência, o capitalismo<sup>3</sup>. Historicamente, a busca pela separação do Estado e da sociedade civil foi conduzida pela classe burguesa, a qual, empoderada pelo Iluminismo<sup>4</sup> e pela Revolução Francesa (1789), caminhava em direção ao poder, no mesmo passo em que defendia a queda do poder absoluto dos reis, considerado contrário ao novo paradigma econômico, e a sua sucessão pelo Estado de Direito liberal, com a soberania do povo, a quem deveriam ser garantidos os direitos civis, em especial a liberdade, a igualdade e a propriedade privada.

Sob a égide do Estado Liberal, o capitalismo consolidou-se como sistema econômico durante a Revolução Industrial, fomentando processos de acúmulo de bens e capitais e de circulação de mercadoria. Do ponto de vista econômico, com a contribuição dos inventos da época (eletricidade, máquina a vapor, etc.) e do processo de mecanização, a indústria tornou-se sinônimo da riqueza das nações e, por consequência, centro da vida social e econômica dos Estados, em torno da qual se formaram grandes concentrações industriais e populacionais.

---

sujeitos de direitos, sendo que a sua força de trabalho não lhes pertencia. Não estavam presentes, portanto, os elementos essenciais à relação empregatícia

<sup>3</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 24-25.

<sup>4</sup> Movimento filosófico, político, cultural, social e econômico, capitaneado pela elite intelectual européia do século XVIII, que procurou mobilizar o poder da razão, a fim de alcançar a liberdade, a autonomia e a emancipação da sociedade, afastando-a dos enlaços da tirania e dos preconceitos e ideologias tradicionais. O período foi marcado por transformações político-sociais, tais como a criação e a consolidação dos Estados-nação e a consequente redução do poder das classes hierárquicas tradicionais, como a nobreza e a Igreja, bem como a expansão dos direitos civis, em especial o da propriedade privada.

No aspecto técnico-produtivo, de acordo com Alvin Toffler, durante a Primeira Revolução Industrial, houve o surgimento de um modelo de trabalho e produção caracterizado pela padronização (standardização) da produção, visando à eficiência dos processos produtivos; pela especialização das tarefas, de processo e de procedimento de trabalho, consubstancia na linha de montagem; pela sincronização da produção, com o ordenamento das etapas e do tempo do processo produtivo; pela maximização como princípio norteador da produção; e pela centralização da administração empresarial<sup>5</sup>. Esse modelo de organização produtiva é denominado fordista/taylorista.

O sistema de produção capitalista passou a pressupor, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, a “utilização maciça e concentrada”<sup>6</sup> da força de trabalho assalariado, fazendo do trabalho mero instrumento necessário à perseguição dos interesses capitalistas (mercadorização do trabalho). O agente produtor (o trabalhador), a técnica de produção e o objeto produzido foram, enfim, separados<sup>7</sup>: de um lado, o trabalhador, que empresta a sua força, em troca de uma contraprestação pela energia despendida, e, de outro, o proprietário dos meios de produção e do produto, que lucra através da exploração do trabalho alheio. Surge, assim, o *trabalho subordinado*<sup>8</sup>, no qual o obreiro, em que pese livre (juridicamente), é subordinado (objetivamente), no âmbito da relação empregatícia, ao detentor dos meios de produção.

Nesse contexto, consoante enfatiza Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, construiu-se, com alicerce no liberalismo industrial, um sistema de “exploração do homem pelo homem”<sup>9</sup>, consubstanciado em um modelo de trabalho opressivo, degradante e exaustivo. Com efeito, o princípio da igualdade sobre o qual

---

<sup>5</sup> TOFFLER, Alvin. **A Terceira onda**. Tradução João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1980.

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p.93-94.

<sup>7</sup> DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho em perspectiva: flexibilização e descaracterização tutelar do trabalhador**. 1999. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999, p.11-12. A separação entre a propriedade dos meios de produção e o trabalhador foi um dos fatores que contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho. O trabalhador, ao não mais possuir o domínio de todo o processo de fabricação, tornou-se “estranho” ao seu trabalho, o que significou na desrealização do próprio ser social.

<sup>8</sup> A subordinação pode ser vista sob dois aspectos, o jurídico e o social. Juridicamente, o trabalhador sujeita-se às regras e condições de trabalho impostas pelo proprietário do empreendimento. Socialmente, o obreiro, separado da tecnologia de produção e do produto, perde sua influência sobre o processo de produção, o que culmina na desvalorização do trabalho e próprio ser social.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 20-21.

se fundou a sociedade industrial era, na verdade, meramente formal, porquanto, com a eleição dos bens e do capital como prioridade na vida humana, desprezou-se a complexidade das relações laborais e as desigualdades sociais e econômicas existentes entre os seus sujeitos, especialmente o trabalhador, parte vulnerável, hipossuficiente, dessas relações.

Consoante os ensinamentos de Leandro do Amaral Dorneles:

A concepção individualista da sociedade impediu o surgimento de laços orgânicos para se reconhecer a desigualdade social que fundamenta o movimento operário. A hipertrofia do Mercado, consubstanciada na concepção então hegemônica do *laissez faire*, colocou o trabalhador em grande desvantagem na negociação de condições de trabalho quando em comparação com o empregador (Capital). E o desenvolvimento abstencionista do Estado – identificado com a lógica de Mercado (também em função do *laissez faire*) - apenas fizeram legitimar condições de trabalho manifestamente desumanas, pois reconhecidas como juridicamente válidas (e, portanto, legitimadas pela ação do Estado) em função da existência de um contrato realizado por pessoas tidas como livres e iguais em sua autonomia de vontade.<sup>10</sup>

Cresceram as disparidades entre as forças econômico-sociais dos detentores dos meios de produção – os industriais - e daqueles que emprestavam massivamente a sua força de trabalho – os operários -, os quais foram explorados, física e psicologicamente, fossem eles mulher ou crianças, e submetidos às condições precárias de vida e de trabalho, traduzidos em jornadas excessivas, em ambientes insalubres e perigosos, por salários ínfimos, entre outras adversidades. Esse complexo de problemas recebeu o nome de “questão social”.

Em reação, a partir do final do século XIX, a massa operária começou a organizar-se<sup>11</sup>, demandando a intervenção do Estado na sociedade para controlar os abusos praticados pelos industriais contra os trabalhadores e para regular as relações de trabalho. Nasceu, a partir da construção de uma consciência de valor social do trabalho, a *ação coletiva*, que se convencionou chamar de *movimento*

<sup>10</sup> DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho em perspectiva: flexibilização e descaracterização tutelar do trabalhador**. 1999. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999, p.11-12.

<sup>11</sup> Destaca-se o papel fulcral do socialismo na formação da consciência de coletividade e de valor social e histórico do trabalho, especialmente com a edição do Manifesto Comunista em 1848, por Marx e Engels. O movimento almejou demonstrar cientificamente, através da elaboração teorias sobre a alienação econômica e da mais valia (Mehrwert), a existência de um regime injusto de exploração da massa operária, instaurado pelo sistema econômico capitalista, bem como criar a ideia de que o trabalho era valor fundamental da relação com o capital (valorização), sem o qual este não existiria.

*operário*. Para Maurício Godinho Delgado, o momento histórico em voga denomina-se “sistematização e consolidação” do Direito do Trabalho, período que se estende de 1848 até 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial<sup>12</sup>. Ao longo desse processo histórico de lutas sociais, com avanços e retrocessos, alcançou-se o reconhecimento da importância da tutela estatal no bem-estar da classe trabalhadora e da participação destes no âmbito político e empresarial, através das entidades sindicais e políticas. Por derradeiro, o Estado recomeçou, inicialmente de modo contido, a intervir nas relações laborais, reconhecendo direitos aos trabalhadores, especialmente os da livre associação sindical e da negociação coletiva, e editando sistematicamente normas de caráter trabalhistas.

Criou-se, metaforicamente, um pacto de integração e cooperação social-político-econômico entre o Trabalho (trabalhador), o Capital (empregador) e o Estado, com a mútua renúncia de interesses por parte dos sujeitos que compõe a relação laboral. Não se pode olvidar que esse compromisso social não é conquista exclusiva do movimento operário, mas também do próprio sistema capitalista, na medida em que garantiu a legitimação da ordem econômica vigente.

Sobre o tema, ensinam Boaventura de Souza Santos, José Reis e Maria Manuel Leitão Marques:

Os trabalhadores garantiam a estabilidade dos seus rendimentos e a proteção em situações de emergência mas em troca eram obrigadas a uma dupla renúncia: a renúncia à pretensão de participar não marginalmente no controlo do processo produtivo e a renúncia à luta pela transformação socialista da sociedade. Por sua vez, os empresários obtinham a paz laboral ou, pelo menos, a institucionalização dos conflitos de trabalho mas para tal tinham que renunciar a uma parte dos lucros, drenada pelos impostos e pelas participações para a segurança social. Esta ponderação de custos e benefícios envolvia complexas negociações, tanto no seio das organizações sindicais como no das organizações patronais, como ainda entre umas e outras. Ao Estado coube a gestão e a condução dos aspectos decisivos dessas negociações e isso só foi possível mediante o exercício de certa autonomia em relação aos interesses divergentes, e por vezes até antagônicos, em presença.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 99-100. O renomado autor, ao buscar uma compreensão do desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho, com vistas ao dinamismo da construção desse ramo, apresenta quatro fases históricas: a primeira denominada “manifestações incipientes ou esparsas”; a segunda “sistematização e consolidação”; a terceira “institucionalização ou oficialização”; e quarta e atual “crise e transição”.

<sup>13</sup> SANTOS, Boaventura de Souza; REIS, José; MARQUES, Maria Manuel Leitão. O Estado e as transformações recentes da relação laboral: a transição para um novo modelo de regulação da economia. In: JORNADAS LUSO-HIPANO-BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, IV, 1986, Coimbra. **Temas de Direito do Trabalho**. Direito do Trabalho na crise. Poder empresarial. Greves típicas. Coimbra: Coimbra Editora, 1990, p. 144.

Nesse compasso, com o fim da Primeira Guerra Mundial em 1919, o Direito do Trabalho adentrou, consoante expõe Maurício Godinho Delgado<sup>14</sup>, na fase de institucionalização ou oficialização, caracterizada pela positivação do Direito Laboral no ordenamento jurídico de diversos países. O processo em voga está intimamente relacionado ao surgimento e ao fortalecimento do Constitucionalismo Social e do Estado de Bem-Estar Social (Estado-Providência ou *Welfare State*)<sup>15</sup>, haja vista que, com o fim da Segunda Guerra Mundial (1945) e o agravamento das questões sociais, especialmente nas nações prejudicadas pela guerra, o Estado reassumiu o protagonismo interventivo, sendo que as relações sociais laborais figuraram entre os seus principais objetos de regulamentação.

Desde o final do século XX até a atualidade, com a generalização do sistema econômico-social capitalista (globalização), o advento da nova revolução tecnológica e a crise global, a sociedade pós-moderna - programada, em rede, pós-industrial, dentre outros nomes que lhe são dados - vivencia um novo processo de transformações políticas, econômicas, sociais e ideológicas, as quais estão repercutindo nos modelos de trabalho e organização produtiva. Em decorrência disso, segundo Maurício Godinho Delgado, o ramo encontra-se em seu quarto momento histórico, denominado de “fase de transição ou crise”<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, 101-102. As referências históricas deste período são a Constituição do México de 1917, percussora dos direitos sociais na América Latina, a Constituição da República de Weimar da Alemanha em 1919. Além disso, a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT – em 1919 marcou o início da internacionalização dos direitos sociais trabalhistas, com criação de um sistema de proteção internacional das relações individuais e coletivas de trabalho, sinalizando que o interesse na tutela dessas questões transbordava as fronteiras nacionais.

<sup>15</sup> DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho em perspectiva: flexibilização e descaracterização tutelar do trabalhador**. 1999. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Direito)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999, p. 36-37. Sobre o Estado de Bem-Estar Social, o autor destaca que ele foi construído com base no paradigma de organização produtiva fordista/taylorista, que possibilitou, concomitantemente ao “crescimento da produtividade e da produção e acumulação de capital”, a “inserção contínua e estável dos trabalhadores no mercado de trabalho”, bem como a intervenção dinâmica do Estado, de modo a garantir o sucesso do pacto justralhista e próprio Estado-providência. Esse modelo de organização político-social surgiu também como alternativa ao comunismo e ao anarquismo, que se propagavam nas primeiras décadas do Século XX. O Estado Providência, sob o paradigma do fordismo/taylorismo, favoreceu a consolidação e a expansão do capitalismo como sistema econômico.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 102.

### 1.1.1 O Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna: transição ou crise

Desde a metade do século XX, o Direito Trabalhista caminha por um complexo processo, encontrando obstáculos na harmonização e na regulação das relações econômico-sociais do trabalho, bem como oposição ao sistema protetivo juslaboral, haja vista as transformações econômicas, políticas, sociais e ideológicas advindas do capitalismo globalizado, da renovação tecnológica, da crise mundial e da reformulação dos modelos de trabalho e organização produtiva. Para a doutrina laboral clássica, o período em voga representa a fase de transição do Direito do Trabalho, ao passo que, para a corrente neoliberal, traduz o seu estado de crise.

Em virtude da importância de se compreender o momento histórico em que se encontra o Direito Laboral, propõe-se, no presente título, a análise crítica dos fatores que o influenciaram e de suas repercussões sobre o trabalho e o direito. Procura-se, enfim, debater o futuro do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna, isto é, se o ramo e suas normas devem subsistir ou se, pelo contrário, devem perecer.

Deveras, o atual quartel é marcado por uma conjugação de fatores econômicos, políticos, ideológicos e sociais, dentre os quais se destaca, inicialmente, o fenômeno de generalização ou a aceleração do sistema capitalismo, fenômeno denominado globalização<sup>17</sup>. Para Maurício Godinho Delgado, a globalização (globalismo ou mundialização) é fase e, simultaneamente, processo do capitalismo, caracterizada “por uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais e comunitários”<sup>18</sup>, de tal modo a criar a noção, para fins de parâmetro de mercado, de globo terrestre, não se limitando à nação ou região. Noutra óptica, a globalização também pode ser entendida como um fenômeno sócio-cultural que permitiu o acesso global e instantâneo à informação e às políticas públicas, influenciando na diminuição das taxas de mortalidade infantil e na elevação da expectativa de vida. Segundo Leandro do Amaral Dorneles, o

---

<sup>17</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 41). O autor afirma que o processo globalizante é muito mais antigo, tendo em vista que, desde o século IV a.C., com a expansão do Império de Alexandre, é possível visualizar ações objetivando a eliminação de fronteiras e a fusão cultural e econômica de diferentes locais e regiões, para a “formação de um núcleo cultural hegemônico comum”. Com base nesse pensamento, a globalização do século XX, ou seja, a “globalização moderna” traduz a intensificação de um processo já existente.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p.12.

fenômeno afigura-se contraditório, com efeitos positivos e negativos sobre a sociedade, por “anunciar tanto infinitas possibilidades de emancipação como de aprisionamento do ser humano”<sup>19</sup>.

Intimamente ligados à globalização, estão os processos de renovação tecnológica (Terceira Revolução Industrial), consubstanciados na robotização, na microinformativa e na rede internacional de informação (*internet*), os quais fomentaram alterações no modelo de trabalho e organizacional. Se por um lado, a revolução tecnológica contribuiu para a criação ou proliferação de novas formas de labor - trabalho à distância e suas espécies: teletrabalho, *home-office*, etc. -, distantes dos modelos laborativos clássicos, por outro agravou a redução dos postos de trabalho tradicionais em diversos segmentos econômicos (desemprego conjuntural), em especial pela intensificação da automação na indústria tradicional. Segundo as lições de Maurício Godinho Delgado<sup>20</sup>, a globalização, somada aos avanços na tecnologia, especialmente direcionados à comunicação, encurtaram as distâncias, difundiram rápida e globalmente as informações e dinamizaram as análises e trocas no sistema capitalista.

Da conjugação desses fatores, o sistema econômico generalizou-se, formando um mercado global. O capitalismo globalizado é orientado por um complexo sistema de mercado, hegemônico, expansionista e móvel, porquanto dirigido pelos países centrais (globalizantes), em especial os Estados Unidos, e pelas grandes empresas e corporações (oligopólios), os quais atuam em escala global, sendo que seus capitais<sup>21</sup>, materiais e imateriais, migram para diferentes regiões do globo, sempre que lhes sejam oferecidas condições mais vantajosas para exploração e expansão, através de legislações fiscais ou trabalhistas benéficas ou do aproveitamento puro de mão de obra barata das populações pobres e vulneráveis sócio-econômicas. A partir desse arranjo, acentuou-se a interinfluência econômica, e aprofundou-se a tradicional influência dos países dominantes (globalizantes), favorecidos pelo atual arranjo do sistema capitalista - seja por serem potências

---

<sup>19</sup> DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho em perspectiva: flexibilização e descaracterização tutelar do trabalhador**. 1999. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Direito)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999, p. 100.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006, p. 15-16.

<sup>21</sup> O termo “material” refere-se aos estabelecimentos físicos das empresas e corporações; ao passo que o termo “imaterial” aos investimentos financeiros ou qualquer outra espécie de influência econômica transcendente às barreiras físicas.

político-econômicas, seja por sediarem as matrizes dos oligopólios -, sobre os países periféricos (globalizados), como o Brasil.

Em acréscimo, a crise deflagrada no final da década de 70, - denominada crise do petróleo -, também constituiu fator decisivo para o atual momento histórico, na medida em que abalou a higidez da economia mundial e evidenciou as fragilidades do sistema capitalista. Os Estados nacionais, principalmente os periféricos, interligados pelo capitalismo globalizado e desafiados pelas novas exigências do mercado mundial, enfrentaram (e continuam enfrentando) uma desestabilização político-econômica em escala global, com a elevação dos índices de inflação e de juros, o incremento do *déficit* fiscal e a superconcorrência internacional, somados ainda a hegemonia do capital financeiro-especulativo. Nesse contexto de crise, os países mostraram-se incapazes de controlar, com autonomia e plenitude, suas economias internas, bem como de manter ou criar postos de trabalho ativos para a população, o que propiciou o desemprego estrutural.

Todas essas transformações repercutiram diretamente nas relações juslaborais, conduzindo-as a um processo de heteroginização, complexificação e fragmentação. Dentre as principais alterações no campo do trabalho citadas por Ricardo Antunes<sup>22</sup>, citam-se a ampliação do setor de serviços, a fragmentação da indústria, o surgimento de um sistema de trabalhos alternativos – o teletrabalho, a terceirização, a subcontratação, o trabalho informal, entre outros – e o alargamento do desemprego.

Frente as essas novas realidades, com a promessa de solucionar a crise, ganharam relevância ideias, capitaneada pela doutrina neoliberal (ou novo liberalismo)<sup>23</sup>, de reestruturação das estratégias e dos sistemas de gestão empresariais, bem como de superação ou minimização do paradigma interventivo e regulatório estatal. O neoliberalismo, em uma releitura do liberalismo, advoga em favor do Estado mínimo, ultimando conferir alforria à sociedade e à economia para se autoregerem e alcançarem os novos desideratos da sociedade capitalista global, sem estarem submetidos às limitações impostas pelos Estados nacionais. Crê que a

---

<sup>22</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2002, p. 47.

<sup>23</sup> Não se desconhece que o termo neoliberalismo encontrou, ao longo da história, diferentes conotações. No presente estudo, utiliza-se o termo com vistas ao seu uso preponderante, consolidado a partir do século XX por Frederick August von Hayek, da Escola Econômica Austríaca, e por Milton Friedman, na Escola de Chicago.

força motriz do desenvolvimento social e econômico é o mercado, e não mais o Estado e suas políticas interventivas sociais. Nessa sistemática, busca o desmantelamento do modelo de Estado de Bem-Estar Social, que vigorou durante grande parte do século XX e conciliou o crescimento econômico do capitalismo e o ideário da Justiça Social, sob o fundamento de ser conflitante com a atual conjuntura da sociedade pós-moderna.

De acordo com Everaldo Gaspar Lopes de Andrade:

A velocidade das transformações, principalmente na fase da introdução maciça de novas tecnologias, em especial das telecomunicações, da microeletrônica e inclusive pela necessidade de produção em escala mundial, além da crise que se instalou nos países capitalistas a partir da década de setenta, levou esses teóricos a repensar os modelos tradicionais e, inclusive, o próprio Estado do Bem-Estar Social, impondo um processo de mudança radical no seio das empresas, no âmbito institucional e organizativo, particularmente nas relações de trabalho. Esse processo chamou-se, no campo da Sociologia e da Economia do Trabalho, 'Reestruturação Produtiva ou Reestruturação Industrial'. Entre os seus objetivos estavam a diminuição dos encargos sociais, o aumento da produtividade, a inserção radical de tecnologia, a diminuição do quadro de pessoal, a flexibilidade do mercado de trabalho. Todo esse complexo de alternativas teve como objetivo o crescimento da produtividade, o desencadeamento de uma maior competitividade, o aumento dos lucros, a diminuição dos conflitos no âmbito das relações laborais e – direta ou indiretamente – diminuir a força do movimento sindical.<sup>24</sup>

Não escapou da pauta do neoliberalismo o trabalho e o emprego - e nem seria diferente -, dada a sua íntima relação com a econômica e a política. Para essa corrente doutrinária, o Direito Laboral encontra-se atualmente em crise, na medida em que o ramo e seu sistema tutelar representam, teoricamente, obstáculos à solução ou amenização, da crise e ao avanço, pleno e livre, do sistema capitalista globalizado.

Muito embora não seja a proposta do presente estudo a análise da doutrina neoliberal, algumas considerações devem lhe ser direcionadas, haja vista ser ela fonte de fomento às propostas flexibilizatórias e desregulamentadoras.

---

<sup>24</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005, p. 116-117.

### *1.1.1.1 O neoliberalismo e a desconstrução do primado do trabalho e do emprego*

O neoliberalismo atribuiu ao Direito Trabalhista a máxima culpa pela falta de produtividade e de competitividade das empresas, bem como pela proliferação do desemprego, todas provocadas, teoricamente, pela imperatividade e rigidez das normas trabalhistas, bem como pelos elevados tributos (encargos sociais) e custos (verbas trabalhistas em geral, etc.) do trabalho e do emprego.

Como remédio à crise, o neoliberalismo receita, em síntese: (1) a abstenção (legislativa, judiciária e administrativa) do Estado nas relações individuais do trabalho, permitindo que o empregado negocie, livre e individualmente, com o empregador, a sua força e as condições de trabalho; (2) a eliminação da ação coletiva sindical; (3) secundariamente, a intervenção do Estado nas relações coletivas trabalhistas, para restringir a ação sindical; (4) o abrandamento e/ou da extinção do Direito Laboral, através da flexibilização e/ou da desregulamentação das normas trabalhistas; e (5) enfim, a substituição do Direito do Trabalho pelo Direito Civil. Na teoria, com a adoção do receituário neoliberal, as empresas alcançariam condições de se adaptarem às mudanças nos sistemas produtivos e de organização do trabalho e de se inserirem plenamente no sistema capitalista, de modo a concorrerem no mercado global. Elas cresceriam econômico-financeiramente, obtendo maior lucratividade e, em reflexo, retomariam os investimentos na produção, o que aumentaria os níveis de emprego e, conseqüentemente, os salários e demais condições do trabalho.

No entanto, nem tudo que é ouro fulgura, nem tudo que é neoliberal é libertário. Sob o manto da racionalidade neoliberal, escondem-se interesses políticos e econômicos dos países hegemônicos e das grandes empresas e corporações - os quais são (e serão) os verdadeiros privilegiados<sup>25</sup> - na manutenção e na expansão do sistema capitalista.

---

<sup>25</sup> Além de essas potências econômicas estarem inequivocamente em condições de superioridade na hierarquia capitalista, outra prova contundente desse interesse é serem elas os grandes incentivadores e financiadores do intercâmbio e homogeneização da ideologia neoliberal, através de organismos, nacionais e internacionais, entidades privadas, inclusive na área da educação (cursos de graduação, pós-graduação e especialização), bem como em congressos, seminários e outros eventos. Exemplo disso, foi a convocação, em 1989, do Consenso de Washinton, pelo Institute for International Economics, em Washinton/EUA, no qual se deliberou e decidiu sobre a conjunta econômica latino-americana, a partir da reunião propostas e documentos do governo norte-americano, do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional (FMI), entre outros.

Na busca pelos seus desideratos, o neoliberalismo instiga a desconstrução do primado do trabalho e do emprego<sup>26</sup>. A partir da declaração de seu estado de crise na sociedade pós-moderna, negam-se ao trabalho o valor social e a centralidade na vida humana; almeja-se, sob o pretexto de serem demasiadamente “caros”, reduzir os direitos sociais do trabalhador, conquistados no decurso do processo cultural histórico que culminou no reconhecimento das desigualdades entres os sujeitos laborais – trabalhadores e empregadores – e da situação de exploração desumana daqueles por estes; instaura-se, enfim, a primazia do capital sobre o social, que se torna tão substituível, descartável, quanto os bens de consumo.

Da análise dos postulados neoliberal, na defesa da flexibilização e a desregulação do Direito Laboral, chega-se a conclusão de esses são essencialmente *econômicos* e *técnico-produtivos*, e não consideram, em sua equação, a complexidade histórica das relações sociais de trabalho, a dignidade da pessoa humana, a solidariedade social, a coletivização e os desvios do sistema capitalista globalizado, tais como o individualismo exacerbado e o crescimento da especulação econômico-financeira.

Primeiramente, destaca-se que a carência de produtividade das empresas está associada precipuamente à revolução tecnológica e à reformulação dos sistemas produtivos e organizacionais, os quais, a despeito dos efeitos positivos sobre a produção (otimizando-a e flexibilizando-a)<sup>27</sup>, evidenciam a incapacidade de algumas empresas e países em acompanharem as tendências capitalistas de acumulação (de capital e de tecnologia) e de expansão da produção. Tais fatores, somados às cargas tributárias, às ações estatais protecionistas da economia interna (mais comum nos países ricos), à existência de um mercado global (inconstante, móvel e desregulamentado), à hegemonia do capital especulativo-financeiro, ao enfraquecimento da soberania dos Estados nacionais, entre outros desvios do sistema, influenciam na competitividade, regional e internacional, das empresas e

---

<sup>26</sup> Em que pese a negativa do valor do trabalho, não se pode negar que o trabalho e emprego ainda são fundamentais à dinâmica da sociedade capitalista, pois a exploração do trabalho humano é necessária à produção, a acumulação e a expansão econômica, ainda esta se manifeste de diferentes formas ou adote novas denominações.

<sup>27</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2002, p. 17. Os novos processos produtivos (toyotismo) diferenciam-se radicalmente do modelo fordista/taylorista, o qual consolidou a indústria e o trabalho, por ser estático, padronizado, em sua produção em massa/série. Na nova realidade, a produção é flexível, diversificada e determinada pelo consumo, com o melhor aproveitamento do tempo e dos custos da produção.

países, não sendo factível culpar exclusivamente o trabalho e o emprego por sua falta, especialmente diante desse complexo de fatores determinantes e de seus nefastos aspectos.

Outrossim, as promessas neoliberais de renovação e promoção do trabalho e do emprego não se materializaram na prática, sendo que o desemprego continua a crescer globalmente, de modo mais acentuado nos países periféricos inclinados ao liberalismo, especialmente em virtude da revolução tecnológica, dos novos processos produtivos, da eliminação maciça de postos tradicionais - seja pela sua obsolescência, seja pela crise -, e da dificuldade enfrentada pela população ativa (formal e informal) em se inserir no novo mercado de trabalho.

Na realidade, as relações laborais caminham em direção à precarização e à liquidez, em face dos novos sistemas de exploração da força de trabalho humana – a terceirização, a subcontratação, o trabalho informal -, os quais vêm se proliferando nos últimos anos pelos mais diversos países. Inclusive, é possível observar que, em alguns países, tais como o Brasil, tais formas de trabalho estão sendo incorporadas ao ordenamento jurídico, seja através da edição de normas pelo Poder Legislativo, seja por meio de decisões judiciais emanadas pela Justiça Trabalhista, em um evidente movimento flexibilizatório.

No que toca a rigidez (imutabilidade) do Direito Laboral, tal argumento representa mais um sofisma neoliberal. Nas lições de Arnaldo Sussekind, a sistemática protetiva do Direito do Trabalho não é absoluta e comporta adaptações<sup>28</sup>, porquanto existem normas passíveis de alteração, mediante negociação individual ou coletiva, tais como a duração do trabalho, o salário, etc. Todavia, a possibilidade de alteração das normas trabalhistas esbarra em um limite claro: a manutenção de um patamar mínimo de direitos sociais fundamentais da pessoa humana, garantidos nas Cartas Constitucionais e nos tratados e convenções internacionais.

Por derradeiro, o neoliberalismo, em sua essência, compromete-se com o desenvolvimento econômico, secundarizando ou, como se vê na prática, terceirizando as questões sociais do trabalho, o que conduz a sociedade a um

---

<sup>28</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 96.

processo de “dessocialização”<sup>29</sup> ou desordem social. Em uma severa crítica, Maurício Godinho Delgado sustenta<sup>30</sup> que o ideário neoliberal institui o paradigma do “capitalismo sem reciprocidade”, uma crua lógica de gestão econômico-social da sociedade, exacerbadamente individualista, cujas consequências atingem, mais intensamente, os países e economias periféricas, pois subalternos ao sistema capitalista. Prova concreta, a implantação do modelo neoliberal, especialmente na América Latina, gerou desestruturações e reestruturações sociais, com repercussões preocupantes na sociedade civil, tais como, o aumento do índice do desemprego, a proliferação de trabalhos precários e informais, o enfraquecimento dos sindicatos e a acentuação das diferenças econômico-sociais.

Nesse tom, leciona o citado autor:

Em consequência desse receituário perverso e irracional de gestão econômico-social e de elaboração de políticas públicas, tornam-se inevitáveis as seguintes recorrentes e intensas repercussões econômicas e sociais: redução ou eliminação (...) do desenvolvimento econômico nas distintas realidades nacionais; elevação inusitada do desemprego; desvalorização genérica e diversificada do trabalho e de sua participação na respectiva renda e riqueza nacionais; acentuação da concentração de renda e das distâncias econômico-financeiras entre pessoas, segmentos sociais e até países.<sup>31</sup>

À vista do exposto, mostra-se cada vez mais necessária a existência, na sociedade pós-moderna, de um sistema jurídico tutelar das relações juslaborais, especialmente frente a priorização do capital sobre a vida humana. O Direito do Trabalho, portanto, encontra-se em transição, e não em crise. O movimento de crisificação do ramo é método teórico de indução aos fenômenos da flexibilização e da desregulação trabalhistas e, ao fim, de supremacia do capitalismo. Para Arnaldo

---

<sup>29</sup> Termo utilizado por Ricardo Antunes, em sua obra “Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho”.

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 81-83. As consequências do neoliberalismo não se manifestam na mesma intensidade nos Estados Unidos, um dos países líderes do capitalismo, pois claramente favorecido na atual arranjo do sistema econômico mundial. Pondera que, ainda que o país diga-se liberal, não adota total e exclusivamente essas posturas, pois que “embora os Estados Unidos e as inúmeras entidades sob sua direta ou indireta influência inflexivelmente prescrevam duros receiturários liberais-monetaristas para serem seguidos pelos demais países aliados ou seus satélites (...), usualmente os EUA, quer por ousadia quer por sensatez, observam certas terapias keynsianas [intervencionistas] em sua economia interna”. No tocante à Europa, os efeitos do neoliberalismo são atenuados, em virtude da existência de um “largo colchão de garantias de seguridade sociais”, porém estão presentes.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006, p. 83.

Süssekind, “a verdade é que a desregulamentação do Direito do Trabalho ou sua exagerada flexibilização têm ampliado o desemprego, com a criticável seqüência de um círculo vicioso: redução do salário real, menor poder de consumo, menos produção, mais desemprego.”.<sup>32</sup>

## 1.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Ao contrário da Europa e dos Estados Unidos, o Direito do Trabalho pátrio não vivenciou o processo de sistematização e consolidação, essencial à maturação político-jurídica e à criação de uma sólida matriz social e democrática<sup>33</sup>, sendo que, da fase de manifestações incipientes - compreendida no período entre 1888<sup>34</sup> a 1930 -, o ramo sobressaltou diretamente para a fase de institucionalização ou oficialização - a partir de 1930 até 1945 -. Tal percularidade é fator definidor da construção histórica do sistema justralhista brasileiro, conforme se verá neste tópico,

No epicentro da formação do Direito Laboral brasileiro, encontra-se o processo de institucionalização que, segundo Murício Godinho Delgado, caracterizou-se por um “demorado período político centralizador e autoritário”<sup>35</sup>, tendo em vista que, com o início do governo de Getúlio Vargas em 1930 e a quebra da hegemonia exclusivista da elite cafeeira, o Estado brasileiro assumiu uma posição altamente intervencionista, administrativa e legislativamente. Para o autor, o modelo justralhista brasileiro formado ao longo desse período era “fechado, centralizado e compacto”.

A Constituição de 1934 representa um dos marcos do Direito do Laboral no Brasil, ao visar a harmonização da ordem econômica e da questão social. Segundo ensina Arnaldo Sussekind, “a Constituição de 1934 procurou conciliar filosofias

---

<sup>32</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renoar, 2002, p. 41.

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 111-113. O autor reconhece a presença de um movimento operário, todavia, este não possuía profunda capacidade de organização e pressão, nos moldes do sindicalismo europeu, “quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no seguimento mais mobilizado de suas lideranças próprias”. Em virtude da incipiência dessa mobilização, a parte da doutrina trabalhista sustenta que, no Brasil, não existiu um movimento operário propriamente dito.

<sup>34</sup> Até 1888, o trabalho no Brasil baseava-se no escravismo, sendo que o rompimento desse sistema deu-se com a Lei Áurea (Lei Imperial nº 3.353).

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 117.

antagônicas emanadas das cartas magnas de Weimar (social-democrata) e dos Estados Unidos (liberal individualista)"<sup>36</sup>. Criou-se um sistema de solução de conflitos trabalhistas, através, em um primeiro momento, de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decretos nº 21.396 e 22.132, respectivamente de 21 de março e 25 de novembro de 1932) nas quais demandavam apenas os empregados integrantes do sindicalismo oficial. Em que pese a Constituição de 1934 já citasse a Justiça do Trabalho, esta foi regulamentada pelo Decreto-Lei 1.237 de 1º de maio de 1939 e instalada somente em 1º de maio de 1941 (Decretos nº 6.596 e 6.597, de 12 e 13 de dezembro de 1940), compondo a estrutura administrativa do Estado.

No específico aos direitos individuais, importante realçar que a Carta Política de 1934 oficializou o "salário-mínimo", assim considerado o valor mínimo que um trabalhador deve receber para atender, de acordo com cada região, suas necessidades normais, bem como previu a proibição de diferença salarial em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Proibiu qualquer trabalho a menores de 14 anos; o trabalho noturno a menores de 16 anos; e o trabalho em indústrias insalubres a menores de 18 anos e as mulheres. No que tange à duração do trabalho, estabeleceu a jornada normal de trabalho não excedente de oito horas, salvo prorrogação "nos termos da lei". Estatuiu-se, ainda, o descanso semanal (não remunerado), preferencialmente aos domingos.

Em 1937, Getúlio Vargas outorgou, com apoio das Forças Armadas, uma nova Constituição, pautada pelo autoritarismo e corporativismo. Embora a texto constitucional assegurasse o direito de livre associação profissional, este era titularizado apenas aos sindicatos oficiais, ou seja, reconhecidos pelo Estado, os quais passaram a gozar das prerrogativas de representar a sua respectiva classe, firmar contratos coletivos<sup>37</sup> e impor contribuições para o seu custeio. Por outro lado,

---

<sup>36</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 34-36. Segundo o autor, a Constituição Federal de 1934 estabeleceu um sistema de organização sindical, de clara índole corporativista, submetido ao controle estreito do Estado, tendo por principais características: a) representação unitária do grupo sindicalizado (unicidade sindical compulsória); b) liberdade de associação, mediante o reconhecimento do sindicato por registro no Órgão Competente; e c) hierarquia sindical (sindicatos, confederações e federações). No que tange a pluralidade sindical, exigiu, todavia, *quorum* mínimo de 1/3 dos trabalhadores do grupo representado para constituir novo sindicato de empregados e de 05 (cinco) empresas ou 10 (dez) sócios individuais para a formação patronal, o que manteve, na prática, a unicidade sindical. Além disso, em 1935, o governo federal retomou o controle pleno sobre as ações trabalhistas, ao declarar estado de sítio. Em 1937, a Carta Constitucional reconheceu novamente a unicidade sindical

<sup>37</sup> A Constituição de 1937 substituiu o termo "convenção coletiva" por "contrato coletivo", tal como no Direito Italiano da época.

o governo federal buscou eliminar qualquer foco de resistência em lideranças políticas e sociais adversárias, declarando "anti-sociais" a greve e o *lockout*.

Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi aprovada, compilando, em um único diploma normativo, o modelo trabalhista estruturado durante o governo de Getúlio Vargas e novas disposições legais em matéria de direitos individuais e coletivos do trabalho. Para Vólia Cassar Bomfim, “a sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna”<sup>38</sup>.

A partir de 1945, com o término da Segunda Guerra Mundial, o Brasil deu seus primeiros passos em direção à democratização dos direitos trabalhistas, com ganhos e perdas para a classe trabalhadora. Esse espírito guiou a criação e a promulgação da Constituição de 1946, que previu, no capítulo destinado à ordem econômica e social (art. 145), os princípios da Justiça Social e a conciliação entre a liberdade de iniciativa (privada) e a valorização do trabalho humano. Além disso, no que tange à organização sindical, a Carta de 1946 reconheceu novamente a greve como um direito do trabalhador (art. 158). Mais além, a Justiça Trabalhista foi considerada órgão integrante do Poder Judiciário, retirando-a da esfera do Executivo, mantendo, todavia, a representação classista corporativista<sup>39</sup>.

A Constituição de 1967 foi decretada após golpe de 1964, que depôs João Goulart, sendo outorgada pelo Congresso Nacional, nos termos da convocação específica feita pelo Presidente Castello Branco. Esta Constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da Revolução de 1964, que se inspirou na doutrina militarista de segurança nacional. No entanto, a Carta de 1967 foi amplamente revisada pela Emenda Constitucional nº 1<sup>40</sup>, de 1969, quando a Junta Militar assumiu o poder. O novo texto manteve o elenco de direitos sociais e alterou a finalidade da ordem econômica. Em relação ao direito coletivo legitimou a arrecadação, pelos sindicatos, da contribuição anual compulsória

---

<sup>38</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014, p. 59.

<sup>39</sup> Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se denominados juízes e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas. Apenas em 1999, sob a égide da Constituição de 1988, a representação classista na Justiça do Trabalho é extinta, através da Emenda Constitucional nº 24.

<sup>40</sup> A doutrina constitucionalista reconhece que a Emenda Constitucional nº 1º, de 1969, representou um novo poder constituinte originário e, portanto, a nova constituição, na medida em que oficialização a utilizado dos Atos Institucionais editados durante a ditadura militar brasileira.

(conhecida como o imposto sindical - art. 166, parágrafo 1º) e proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais (art. 162).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, inaugurou-se uma nova fase para o Direito do Trabalho no Brasil, a qual, de acordo com Maurício Godinho Delgado, significa a “superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo”<sup>41</sup>. Em anteposição ao regime autoritário anterior, a Carta Magna de 1988 instituiu o Estado Democrático de Direito no Brasil, despertando uma visão coletiva da sociedade, ao definir, como princípios fundamentais (art. 1º), a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Consoante os ensinamentos de Arnaldo Sussekind, a Carta Magna de 1988 “mesclou posições doutrinárias antagônicas em relação a relevantes questões: ora prevaleceu a esquerda, ora a direita”<sup>42</sup>, tendo preservado alguns institutos do sistema anterior, considerados incompatíveis com a visão democrática por ela pregada, tais como a unicidade sindical (art. 8º, inciso II), a validade da contribuição sindical obrigatória (art. 8º, inciso IV) e a representação corporativista classista da Justiça do Trabalho (art. 111 a 116)<sup>43</sup>. Em contraponto, avançou na previsão do sistema de tutela administrativo e judicial trabalhistas, com a expansão da Justiça do Trabalho e a independência do Ministério Público do Trabalho, órgão agente e interveniente judicial e extrajudicial, responsável pela a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 e seguintes).

### 1.2.1 Princiologia

Com vista ao exposto, o Direito Laboral, ao tutelar as relações sócio-econômicas de trabalho e as desequilíbrios reais existentes entre seus sujeitos, consagrou-se como o principal instrumento jurídico de harmonização social e concretização das normas e valores vigentes no ordenamento jurídico, dispondo, para alcançar os seus desideratos, de um conjunto de princípios, regras e institutos.

---

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 118.

<sup>42</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2002, p. 34.

<sup>43</sup> A Emenda Constitucional nº 24 de 1999 aperfeiçoou o texto constitucional, sendo que, dentre outras repercussões positivas sobre o sistema justralhista brasileiro, eliminou a representação classista no Poder Judiciário.

De crucial relevância para a compreensão global do Direito do Trabalho brasileiro e do processo flexibilizante e desregulamentador, o conhecimento dos princípios norteadores desse sistema jurídico, em especial daqueles próprios do ramo<sup>44</sup>. Isto porque os princípios são normas jurídicas de caráter expressivamente abstrato, positivadas ou não, que inspiram a construção, a interpretação, a integração e a aplicação do direito, refletindo os valores fundamentais da sociedade que os concebeu. Para Arnaldo Süssekind, “princípios são enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação de normas jurídicas autônomas e a estipulação de cláusulas contratuais, como a interpretação e aplicação do direito”<sup>45</sup>.

Do conceito, é possível extrair três funções essenciais dos princípios no Direito Trabalhista. A primeira é a função informadora, segundo a qual os princípios informam, orientam o legislador no momento da produção legislativa e servem de base às normas positivadas por ele. A segunda função é a normativa (ou integradora), pois os princípios têm o condão de suprir ou integrar as omissões do ordenamento jurídico. Enfim, a terceira é a função interpretadora, porque os princípios orientam o juiz ou intérprete do direito na aplicação causuística de determinada norma, quando esta se demonstrar obscura, confusa ou inadequada, de acordo com a ordem jurídica vigente.

A relevância dos princípios na Ciência do Direito, entretanto, não os transforma em normas (axiomas) absolutos e imutáveis, pois eles resultam, nas lições de Maurício Godinho Delgado, de “orientações assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos” e se submetem “a uma inegável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido”<sup>46</sup>. As normas principiológicas caracterizam-se, portanto, pela relatividade e pela mutabilidade<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Os princípios podem ser classificados em: princípios gerais do Direito, princípios constitucionais e princípios especiais: os dois primeiros diferenciam-se pela força de sua incidência, sendo que os princípios constitucionais possuem força vinculante (obrigatória), ao passo que o último são peculiares a determinado ramo do Direito.

<sup>45</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p.69.

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 191.

<sup>47</sup> Em virtude dessas características, os princípios do Direito do Trabalho são passível de mitigação ou flexibilização. Em que pese a alegada rigidez do Direito Laboral, o paradigma em emergência vem sistematicamente fustigando os princípios específicos do Direito Laboral, de modo a forçar e lograr sua relativização.

### *1.2.1.1 Núcleo basilar de princípios do Direito Laboral*

O Direito do Trabalho, com vistas à sua especialidade e autonomia, apresenta elenco próprio de princípios, considerados universais. Os princípios peculiares do Direito podem ser aferidos, pelo processo de indução, do conjunto de normas estatuídas pela Constituição Federal, especialmente no respeitante aos direitos individuais e coletivos do trabalho, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e determinadas leis trabalhistas complementares.

Apesar da diversidade de espécies e classificações encontradas na doutrina laboral, há princípios clássicos que assumem posição de destaque, em virtude de sua ampla aceitação. A par disso, na presente pesquisa, elegeram-se os princípios clássicos com clara pertinência ao tema, os quais serão analisados de modo individualizado.

No plano individual, os principais princípios especiais justralhistas, que compõe o chamado “núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho (ou do Direito Individual do Trabalho)”<sup>48</sup>, são: princípio da proteção (protetivo, tutelar ou tuitivo); princípio da norma mais favorável; princípio da condição (cláusula) mais benéfica; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da irrenunciabilidade (indisponibilidade) das normas trabalhistas; princípio da continuidade da relação de emprego; e princípio da primazia da realidade. No atinente ao plano coletivo, sem embargo a coexistência dos princípios acima mencionados, acrescentam-se os princípios da autodeterminação das vontades coletivas; da liberdade associativa profissional e econômica; da adequação social e da limitação da negação coletiva.

Compreendidas a importância e função dos princípios no Direito Laboral, cumpre analisar os principais princípios especiais do ramo, considerando que eles revelam-se, em regra, conflitantes com o paradigma da flexibilização e desregulamentação trabalhistas, na medida em que visam à preservação e/ou à

---

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 201. Terminologia utilizada para destacar a importância desses princípios no Direito do Trabalho. Segundo o autor, as citadas normas não apenas denotam a função teleológica do ramo, mas também abrangem amplamente o sistema justralhista, de modo que sua ausência, inobservância ou descaracterização acentuada comprometem a função e noção do Direito Laboral em uma determinada sociedade.

ampliação dos direitos fundamentais historicamente alcançados pela classe trabalhadora.

- a) Princípio da Proteção (protetivo, tutelar ou tuitivo) ao trabalhador: representa a razão de ser, a raiz sociológica, do Direito do Trabalho, informando que o ramo, por meio de regras, institutos, princípios e presunções, visa retificar ou atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio, existente no plano fático, das relações sociais do trabalho, protegendo a parte vulnerável jurídica, social e economicamente, o trabalhador.

Consoante a análise histórica da origem e do desenvolvimento do Direito do Trabalho, esse ramo especial nasceu da necessidade de se intervir e regular as relações justralhistas, impedindo a exploração desumana do trabalhador e garantindo-lhes um patamar de direitos fundamentais condizente com a dignidade pessoa humana.

Sobre o princípio tutelar, ensina Arnaldo Süssekind:

Por via de consequência, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho. A proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico. [...] O princípio protetor do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade.<sup>49</sup>

O Direito Laboral, portanto, constrói-se, interpreta-se e aplica-se à luz desse *princípio-mater*, sendo possível encontrar a sua presença, explícita ou implícita, nas normas trabalhistas, inclusive na Constituição Federal, em seu artigo 7º. Por derradeiro, o princípio protetiva inspira claramente outros princípios peculiares do Direito Laboral, na medida em que a noção protetiva e retificadora da relação justralhista compõe a essência dessas normas principiológicas, tais como os princípios da norma mais favorável, da condição mais favorável e da continuidade da relação de emprego. Conclui-se, portanto, que o princípio tutelar possui múltiplas dimensões, sendo gênero de outros princípios próprios do Direito do Trabalho<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 75.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 202. Segundo destaca o autor, a doutrina, no entanto, não é pacífica no reconhecimento de que o princípio protetivo é gênero de todos ou alguns princípios trabalhistas, sendo que Américo Plá Rodriguez, em "Princípios do Direito do Trabalho", afirma que o princípio da proteção do trabalhador desdobra-se em

A par do exposto, é possível inferir que o princípio em voga é um dos parâmetros de limitação da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas, pois cria e impõe normas que resguardam os direitos e interesses dos trabalhadores, controlam as autonomias de vontades privadas e coletivas e inibem ações contrárias ao primado clássico justrabalhista.

No entanto, o princípio tutelar vem enfraquecendo-se na atualidade, em virtude dos recortes feitos pela própria legislação trabalhistas, consequência clara da incorporação sistêmica dos fenômenos jurídicos em estudos, sendo que o grande desafio da atualidade é, nas palavras de Alice Monteiro de Barros, “determinar o ponto de equilíbrio entre a flexibilização sensível e às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteados pela autonomia de vontade, que foge completamente dos ideais de Justiça Social”<sup>51</sup>;

- b) Princípio da Norma Mais Favorável: O princípio em pauta dispõe que o operador do Direito deve optar pela norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição hierárquica, ao se deparar, na elaboração, na interpretação e na aplicação, com o conflito entre normas jurídicas.

O princípio atua, segundo Maurício Godinho Delgado, em tríplice dimensão<sup>52</sup> no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante. Todavia, o princípio da norma mais favorável não é absoluto, sendo inaplicável no conflito com normas de ordem pública ou de caráter proibitivo. Além disso, de se lembrar que a Constituição Federal de 1988 inclina-se, no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, à valoração da autonomia dos sujeitos laborais, especialmente a coletiva, em matéria de duração do trabalho e salários, limitando o escopo do princípio.

A mitigação é também conduzida pelos Tribunais do Trabalho, Com efeito, o Tribunal Superior do Trabalho, a partir da construção da teoria do conglobamento, tem decidido que, em havendo conflito entre normas autônomas trabalhistas diferentes e diversas, aplica-se integralmente apenas um dos instrumentos coletivos, desde que não haja violação à Constituição, com a consequência renúncia dos direitos e vantagens do outro;

---

três: o princípio da norma mais favorável, o princípio da condição mais favorável e o princípio *in dubio pro misero* (*pro operário*). Já Maurício Godinho Delgado, o princípio em voga não se limita a essas três dimensões, mas inspira todo o conjunto de regras, princípios e institutos do Direito do Trabalho.

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.p. 124.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 202.

- c) Princípio da Cláusula Mais Favorável: O princípio em voga garante a preservação, ao longo do contrato de trabalho, de cláusula<sup>53</sup> expressa ou tácita (neste caso, concedida habitualmente), mais benéfica ao trabalhador, oriunda do contrato de trabalho<sup>54</sup> ou do regulamento da empresa. A cláusula mais vantajosa incorpora-se ao patrimônio do obreiro, revestindo-se de caráter de direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, da CFB/1988) sendo que a supressão ou a alteração prejudicial ao trabalhador importa a violação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT).

A Constituição de 1988, no *caput* do art. 7º, ao arrolar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, reconhece “outros que visem à melhoria de sua condição social”. A Consolidação das Leis Trabalhistas preceitua, no art. 620, que as condições estabelecidas em convenção coletiva do trabalho, quando mais favoráveis ao obreiro, prevalecerão sobre as estipuladas nos acordos coletivos.

O princípio da condição mais benéfica, entretanto, é relativo, encontrando limites intrínsecos e extrínsecos previstos na legislação e na jurisprudência trabalhistas;

- d) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas: De acordo com tal princípio, prevalece no ordenamento just laboral o domínio de normas jurídicas de caráter obrigatório (imperativas), em detrimento de normas meramente dispositivas, a fim de assegurar a eficácia dos direitos do trabalhador, haja vista sua natureza fundamental. O princípio da imperatividade restringe, portanto, a autonomia de vontade nas relações trabalhistas, em contraponto a matriz civilista e, por derradeiro, os ideários da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho.

Entrementes, na pós-modernidade, é possível verificar a intensificação das tendências em prol da mitigação ou da eliminação do princípio em questão, claramente inspiradas no paradigma flexibilizatório e desregulamentador, conferindo-

---

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p.205, O princípio em voga é melhor definido pela expressão “princípio da cláusula mais favorável”, pois o termo condição, no sentido técnico jurídico, significa “cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto” (art. 121 do Código Civil de 2002).

<sup>54</sup> Convém acrescentar que o contrato de trabalho (lato sensu) constitui o elo jurídico das relações just laboristas, na medida em que reconhece, no plano jurídico, a existência de um vínculo, formal ou informal, de trabalho no mundo dos fatos.

se maior autonomia aos sujeitos laborais, individualmente ou coletivamente, para criarem instrumentos e cláusulas contratuais mais abertas.

- e) Princípio da Indisponibilidade (ou irrenunciabilidade<sup>55</sup>) das Normas Trabalhistas: O princípio da indisponibilidade<sup>56</sup> é projeção do princípio anterior, com expressa previsão nos arts. 9º, 444 e 468 da CLT. Objetiva limitar a autonomia de vontade (individual ou coletiva) dos sujeitos da relação de trabalho, por meio de criação de normas e institutos impeditivos de atos de renúncia e de transação de direitos, vantagens e presunções asseguradas pelo sistema e pelos contratos justralhistas.

Para Maurício Godinho Delgado, o princípio em apreciação “traduz a inviabilidade técnico jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhes asseguram a ordem jurídica e o contrato.”<sup>57</sup>. Vólia Bomfim Casar, ao deslindar as razões de ser do princípio, afirma que “o impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.”<sup>58</sup>.

O princípio da indisponibilidade não é absoluto, sendo que, nos casos previstos na Constituição e na lei, permitem-se a renúncia ou a transação de normas trabalhistas. De grande valia, são as lições de Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão Segadas e Vianna Lima Teixeira:

Portanto, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> No aspecto terminológico, o “irrenunciabilidade” não é o mais apropriado para enunciar o princípio em questão, pois, tecnicamente, limita o escopo do princípio à renúncia de direitos, que é ato unilateral, não abarcando outras formas de disposição de direitos.

<sup>56</sup> O princípio da indisponibilidade é claramente controvertido, especialmente no que tange à extensão de sua aplicabilidade sobre os direitos trabalhistas, sendo que se observar a existência de seis correntes doutrinárias distintas sobre o tema.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 204.

<sup>58</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014, p. 231.

<sup>59</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; SEGADAS, Délio Maranhão; TEIXEIRA, Vianna Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p.157.

Consoante já mencionado neste capítulo, no plano do direito legislado, a Constituição Federal de 1988 atenuou o princípio da irrenunciabilidade do sistema trabalhistas, desde que restrita às matérias e aos pressupostos descritos do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV.

- f) Princípios da Intangibilidade e da Irredutibilidade Salarial: Tais princípios visam garantir a proteção do salário do trabalhador, porquanto essencial a sua sobrevivência e inserção social, econômica e cultural na sociedade, como forma de valorização do trabalho e dignificação da pessoa do obreiro.

A intangibilidade salarial significa a proteção jurídica dos salários contra descontos não previstos em lei. As exceções previstas na legislação são variadas, tais como: a pensão alimentícia, o imposto de renda, contribuições previdenciárias, contribuições sindicais, empréstimos bancários e danos causados por dolo ou, em havendo instrumento coletivo, culpa do empregado.

Por sua vez, a irredutibilidade salarial impede a redução (nominal) do salário decorrente de alterações normativas e contratuais, encontra previsão constitucional no art. 7º, inciso VI, da Carta Maior. No entanto, o próprio dispositivo constitucional flexibiliza o princípio, autorizando a redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho.

- g) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: Segundo este princípio, interessa ao Direito do Trabalho a permanência do vínculo de emprego, com a efetiva integração do trabalhador à dinâmica econômico-produtiva.

O princípio, portanto, objetiva o equilíbrio, a segurança e a estabilidade das relações sociais do trabalho. Nesse sentido, a Constituição Federal buscou assegurar, em seu art. 7º, inciso I<sup>60</sup>, a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

São reflexos do princípio da continuidade da relação de emprego: a presunção de indeterminabilidade do contrato de trabalho; a previsão de multa compensatória pela perda do emprego; o instituto do aviso prévio; a criação dos institutos das estabilidades e garantias de emprego; o instituto da sucessão

---

<sup>60</sup> A norma constitucional em questão tem eficácia limitada, dependendo de regulamentação, o que, por interesse ou impossibilidade, não ocorreu desde a promulgação da Carta Maior em 1988 até a atualidade.

trabalhista; o direcionamento do ônus da prova ao empregador para comprovação da data e do motivo da extinção do pacto (Súmula 212 do TST); entre outros.

Semelhantemente aos demais princípios especiais do Direito do Trabalho, o princípio da continuidade não é soberano. Com efeito, a legislação permite a contratação por prazo determinado, a exemplo do art. 443 da CLT e da Lei 6.019 – Lei do Trabalho Temporário -.

Não se pode olvidar que, notadamente após a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS – e a substituição da estabilidade decenal, o princípio em voga perdeu parte de sua força e vem sofrendo os efeitos da institucionalização da flexibilização e, inclusive, da desregulação do Direito Trabalhista, com a ampliação de formas de contratação por prazo determinado.

## 2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO LABORAL

Feitas as ponderações essenciais à compreensão global do Direito Laboral, propõe-se, neste capítulo, o estudo detido dos fenômenos jurídicos da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho, com a exposição dos diferentes conceitos, classificações e correntes doutrinárias concernentes ao tema.

A partir da compreensão teórica dos institutos, a presente pesquisa lança-se à análise do processo de incorporação da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas no Direito Trabalhista brasileiro, sob a perspectiva da legislação e da jurisprudência.

### 2.1 ASPECTOS TEÓRICOS

#### 2.1.1 Conceituação

O termo “flexibilização” comporta diversos conceitos, os quais variam de acordo com as referências sociais, econômicas, políticas ou ideológicas utilizadas para explicar e fundamentar o fenômeno.

Formalmente, o termo flexibilidade é assim definido no dicionário Houaiss: “1. Qualidade de flexível. 2. Elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura: flexibilidade corporal. 3. Facilidade de ser manejado; maleabilidade. 4. Aptidão para variadas coisas ou aplicações: flexibilidade de espírito. 5. Docilidade, brandura. 6. Disponibilidade de espírito; compreensão, complacência.”.

No plano laboral, importante destacar, em um primeiro momento, que os conceitos de “flexibilização” e a “desregulamentação” não se confundem, em que pese o primeiro termo não raro seja empregado no sentido genérico, abarcando o fenômeno da desregulamentação. Para o jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte, o uso genérico do vocábulo não é mero acidental gramatical<sup>61</sup>, mas sim ato intencional que denota uma tomada de posição ideológica, pois, com a manipulação da

---

<sup>61</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002, p. 12-13. Coadunando com essa compreensão, na presente pesquisa, buscou-se, evitando qualquer distorção ideológica na utilização dos vocábulos, respeitar tal distinção conceitual, pois essencial, para o estudo pormenorizado do tema, a individualização de cada fenômeno e de suas respectivas repercussões na sociedade e no direito.

linguagem, típica da pós-modernidade, destacam-se apenas as faces positivas dos fenômenos em estudo.

Noutra senda, a doutrina laboral não é uníssona na determinação do conceito de flexibilização *stricto sensu*, ora afirmando que o fenômeno pressupõe a atuação do Estado, ora que ele pode ser concretizado pela simples ação coletiva ou, ainda, individual. No que toca à desregulação trabalhista, por outro lado, a doutrina parece coadunar em termos conceituais.

De toda a sorte, conceitua-se a flexibilização como a diminuição, o afrouxamento ou a adaptação das normas (leis em sentido amplo e princípios) do Direito do Trabalho, de modo a atenuar a sua imperatividade ou amplitude, através de permissão contida em norma estatal ou em instrumentos individuais ou coletivos do trabalho (convenção ou acordo coletivo).

Maurício Godinho Delgado delimita com perfeição o conceito:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência.<sup>62</sup>

A complexidade do tema é evidente, especialmente considerando que a flexibilização traduz-se em um universo de possibilidades, as quais se distinguem conforme a finalidade, o objeto e a forma. De um lado, ela pode significar a simples adaptação da regulação produtiva e do trabalho às novas conjunturas sócio-político-econômicas, sem importar necessariamente na eliminação de interesses e direitos dos trabalhadores; de outro, a redução ou a re-regulamentação *in pejus* de direitos trabalhistas, como sacrifício necessário à sobrevivência do modelo econômico vigente. Esse universo será melhor estudado no item seguinte.

Por sua vez, a desregulamentação (ou desregulação) significa a extinção, gradual ou imediata, das normas de origem estatal, com a conseqüente ampliação da liberdade de autocomposição dos sujeitos das relações laborais, individual ou coletivamente. Na desregulamentação, portanto, o Estado abstém-se totalmente de intervir nas relações trabalhistas e de tutelá-las juridicamente, conferindo à sociedade civil o poder de regê-las.

---

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 67-70.

E assim continua o sobredito autor:

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. (...) Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extrema do que a ideia de flexibilização, pretendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.<sup>63</sup>

Vólia Bomfim Cassar, por sua vez, apresenta o seguinte conceito:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva.<sup>64</sup>

Muito embora se tratem de fenômenos jurídicos conceitualmente distintos, eles são frutos de uma conjuntura social, econômica e política comum: os processos de desconstrução e reconstrução do trabalho no sistema econômico-social capitalista globalizado.

### 2.1.2 Classificações

Tal como mencionado acima, a doutrina apresenta diferentes classificações (espécies) para o fenômeno jurídico da flexibilização no Direito do Trabalho, de acordo com a finalidade, o objeto e a forma. No presente estudo, a partir da visão de Oscar Ermida Uriarte<sup>65</sup>, sistematizar-se-ão as classificações de maior relevância na atualidade, considerando sua evidente presença na teoria e na prática.

No tocante a *finalidade*, a flexibilização divide-se em três classes: a) proteção; b) adaptação ou c) desregulamentação. A *flexibilização de proteção* compõe o cerne, a *função central*, do Direito Laboral, na medida em que este sempre superável e adaptável em benefício do trabalhador. Já a *flexibilização de adaptação* consistiria na adequação, submetida ao crivo da negociação coletiva (autonomia coletiva), de normas legais rígidas às novas circunstâncias econômicas, sociais e políticas, em

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 67-70.

<sup>64</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014, p. 78.

<sup>65</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

uma valoração ponderativa global dos interesses dos trabalhadores e empregadores. Enfim, a *flexibilização de desregulamentação* representaria a derrogação de direitos trabalhistas preexistentes ou sua substituição por outros de menor impacto ou relevância jurídico-social.

Em uma segunda classificação, a flexibilização pode ser segundo a *fonte formal* de Direito (ou *forma*): a) heterônoma ou b) autônoma. A *flexibilização heterônoma*<sup>66</sup> é imposta unilateralmente pelo Estado, através de lei (em sentido amplo) ou da jurisprudência, restringindo, eliminando, substituindo ou interpretando determinado direito ou benefício trabalhista, não havendo influência da vontade do sujeito passivo da flexibilidade. Em havendo a derrogação, a flexibilização heterônoma transforma-se na desregulamentação trabalhista.

Importante mencionar que a doutrina diverge quanto ao enquadramento da jurisprudência, ora reconhecendo-a como flexibilização heterônoma ou apresentando-a como espécie própria<sup>67</sup>. Nesse último caso, a jurisprudência pode ser classificada como *flexibilização hermenêutica*<sup>68</sup>, segundo a doutrina de Orlando Gomes e Elson Gottschalk ou, de acordo com Oscar Ermida Uriarte, *flexibilidade jurisprudencial*<sup>69</sup>.

Por sua vez, a *flexibilização autônoma* é introduzida pela ação coletiva (vontade coletiva do sujeito passivo), seja através de convenção, acordo ou de pacto social. Essa forma de flexibilização exige o que Oscar Ermida Uriarte chama de “prescindibilidade coletiva da lei”, porquanto o papel de proteção e busca dos direitos e interesses dos trabalhadores é atribuído aos entes coletivos.

A essa classificação, acrescentam-se outras duas: a) *flexibilização incondicionada* ou b) *flexibilização condicionada*. De ressaltar que tais formas de flexibilização não estão vinculadas à primeira, ou seja, nem toda flexibilização

---

<sup>66</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. A flexibilização heterônoma tem diferentes denominações, sendo que, em significativa parcela da doutrina européia, é qualificada como “desregulamentação” ou “flexibilização ou desregulamentação selvagem”. No Brasil, esta é a forma de flexibilização que prevalece no Direito do Trabalho, conforme será analisado Capítulo 3 deste estudo

<sup>67</sup> Sem embargo, as decisões judiciais são manifestações do poder jurisdicional do Estado, emanado através do Poder Judiciário e seus órgãos-juizes, de modo a serem, na sua essência, fontes heterônomas de Direito. O preciosismo na classificação especial da jurisprudência pode indicar a intenção de denunciar o crescente protagonismo do Poder Judiciário no reconhecimento jurídico de novas formas e condições de trabalho, em uma clara política flexibilizatória.

<sup>68</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 685-689.

<sup>69</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002, p. 11.

heterônoma é uma exação incondicionada, e nem toda a flexibilização autônoma é condicional. A *flexibilização incondicionada* é aquela em que os trabalhadores renunciam ou perdem, gratuitamente, a determinados direitos, sem ou com expectativas em uma retribuição futura (tais como o aumento da contraprestação paga pelo empregador ou do emprego). A *flexibilização condicionada*<sup>70</sup> (nos termos do Direito Civil, bilateral ou sinalagmática) representa aquela em que a renúncia ou a perda de direitos ou benefícios por parte dos trabalhadores é condicionada a uma compensação pelo empregador e, eventualmente, do Estado; em havendo a inobservância das condições pactuadas, o direito trabalhista renunciado ou cedido renasce para os titulares.

No tocante ao *objeto* (matéria ou instituto trabalhista), a flexibilização classifica-se como: a) interna ou b) externa. A *flexibilização interna* refere-se à modificações nos aspectos de uma relação de trabalho preexistente e continuativa, tais como o duração do trabalho (horário, descansos), a remuneração e na mobilidade geográfica e funcional. De outro lado, *flexibilização externa* está relacionada aos mecanismos de contratação (*flexibilização de entrada* – incentivo ao ingresso na relação de trabalho) ou de extinção do contrato de trabalho (*flexibilização de saída* – restrições ou facilitações à rescisão contratual).

### 2.1.3 Posições doutrinárias

Os fenômenos da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas desafiam a doutrina, dada a sua complexidade, não havendo uma posição única e absoluta em relação do tema. No embate doutrinário, é possível identificar três posições<sup>71</sup> em relação à flexibilização e a desregulação do Direito do Trabalho: a favorável, a desfavorável e a moderada.

---

<sup>70</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. Tal espécie de flexibilização é bastante comum nos países europeus. Na Bélgica e na Itália, ela manifesta-se nos “contratos de solidariedade”, os quais “supõem um acordo de redução salarial e da jornada e de manutenção do quadro do pessoal ou de contratação de novos trabalhadores; às vezes, somam-se subsídios ou isenções fiscais”.

<sup>71</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 29. Ao expor as correntes doutrinárias relativas aos fenômenos em estudo, utiliza diferente nomenclatura: flexibilista (favorável), antiflexibilista (contrária) e semiflexibilista (moderada).

### 2.1.3.1 Favorável (flexibilista)

Para essa vertente doutrinária, de clara índole neoliberal, o Direito do Trabalho e a imperatividade de suas normas tutelares são obstáculos à solução da crise e, por tal razão, deveriam ser reduzidos ou eliminados. Através disso, as empresas experimentariam a redução nos custos advindos do trabalho e, com o aumento dos recursos disponível, poderiam adaptar-se às novas realidades econômicas e inserir-se no sistema econômico capitalista, o que beneficiaria a sociedade, tendo em vista que, com o aumento da lucratividade das empresas, novos postos de trabalho seriam criados.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>72</sup>, a corrente favorável (flexibilista) entende que o Direito Laboral transita por três fases: a primeira compreende a fase de conquista, na qual se asseguram os direitos trabalhistas; a segunda fase diz respeito à promoção do Direito do Trabalho; e a terceira fase refere-se à sua adaptação à realidade dos fatos, tal como nos momentos de crise, através das convenções coletivas criadoras de normas jurídicas *in melius* (benéficas) ou *in pejus* (prejudiciais). O autor explica que, por essa lógica, “Num momento em que a economia está normal, aplica-se a lei. Na fase em que apresenta crises, haveria a flexibilização das regras trabalhistas, inclusive para pior”.

Portanto, a corrente favorável, para justificar a flexibilização e a desregulação do Direito do Trabalho, associa a melhoria das condições econômico-financeiras dos agentes econômicos (aumento da produtividade, da competitividade e do lucro) à solução da crise e ao desenvolvimento social (geração de novos postos de emprego).

### 2.1.3.2 Desfavorável (antiflexibilista)

A doutrina contrária à flexibilização e a desregulamentação do Direito Laboral considera tais fenômenos nocivos à sociedade, na medida em que visam restringir ou derrogar direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores. Além disso, ao contrário do que pregam, os fenômenos agravariam as questões sociais,

---

<sup>72</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 29.

aumentando o desemprego e as desigualdades sócio-econômicas, bem como reavivaram o desequilíbrio clássico existente entre trabalhadores e empregadores.

Para essa corrente, os fenômenos em voga são manifestações dos interesses das potências mundiais e das grandes organizações e empresas. Para Ricardo Antunes, “são expressões de uma lógica societal onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho”<sup>73</sup>.

Conclui-se, portanto, que a corrente desfavorável rechaça absolutamente dos fenômenos da flexibilização e a desregulamentação trabalhistas, denunciando-os como manobra econômica e política dos grandes agentes econômicos, em uma clara postura conservadora, paternalista e protecionista.

### 2.1.3.3 Moderada (*intermediária ou semiflexibilista*)

Na visão dessa corrente, a flexibilização do Direito Laboral, em especial do direito individual, seria admitida apenas a partir da ação coletiva (valorização da autonomia coletiva) e, eventualmente, da intervenção do Estado. A desregulamentação trabalhista, por sua vez, incidiria sobre o Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções e acordos coletivos do trabalho.

Como forma de coibir os riscos sociais e garantir um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores, manter-se-ia a legislação trabalhista padrão, dentro da qual existiriam normas imodificáveis (irrenunciáveis) e outras passíveis de adaptação ou modificação, mediação negociação coletiva. Nas breves lições de Sérgio Pinto Martins<sup>74</sup>, a teoria moderada entende ser possível “existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, e o restante seria determinado pelas convenções ou acordos coletivos”.

Nesse tom, Vólia Bomfim Cassar:

Em relação ao confronto travado entre a necessidade de se manter um Estado social de direito e a crise econômica das empresas, a flexibilização se mostra como melhor meio de composição deste conflito, mas de forma responsável e sem abuso. (...) Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do

<sup>73</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2002, p. 184.

<sup>74</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 29.

trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.<sup>75</sup>

À vista do exposto, percebe-se que essa corrente busca conciliar as novas demandas político-econômicas da sociedade pós-moderna com ao primado do Direito Laboral, missão de inegável complexidade.

## 2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NO BRASIL

Historicamente, o processo de incorporação da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho no Brasil iniciou-se concretamente a partir de 1960, sendo que perdura até a atualidade. Caracteriza-se pela predominância da flexibilização heterônoma em relação à autônoma e pela coexistência da flexibilização interna ou externa.

No específico ao primeiro traço característico desse processo, importante referir que ele revela-se da atuação acentuadamente interventiva do Estado brasileiro na normatização unilateral da flexibilização e, em menor medida, da desregulação do Direito Laboral, por meio da atuação dos três Poderes. De um lado, o Legislativo e o Executivo, este no exercício de uma função atípica, encarregaram-se de editar normas trabalhistas de caráter flexibilizatório ou de revogar as preexistentes; de outro, o Judiciário, em especial o Tribunal Superior do Trabalho (TST), na qualidade de julgador e intérprete do Direito Laboral e, inclusive, legislador atípico, decide pela (in)legalidade de regimes especiais de trabalho, criados na realidade laboral brasileira e não disciplinados expressamente pelo ordenamento jurídico pátrio.

Além disso, a predominância da flexibilização heterônoma está associada ao fato de a negociação coletiva<sup>76</sup>, assim considerada a manifestação da autonomia de

---

<sup>75</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014, p. 67-71.

<sup>76</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, 456-467. As convenções e acordos coletivos contêm cláusulas normativas e contratuais, sendo, a um só tempo, ato-regra, de caráter normativo e geral (aplicável às empresas e empregados que pertençam ou venham a pertencer ao grupo representado), e um contrato, de efeito meramente *inter partes*. Segundo o autor, "As cláusulas normativas constituem o principal objetivo da negociação coletiva e o núcleo essencial do diploma que a formaliza; correspondem a fontes formais do direito. As cláusulas obrigacionais, melhor denominadas "cláusulas contratuais", concernem a obrigações assumidas

vontade de uma coletividade de trabalhadores, cumprir no Brasil, segundo as lições de Arnaldo Süssekind, uma função “complementar ou suplementar do sistema legal”<sup>77</sup>, não podendo, em regra, extrapolar os parâmetros do ordenamento justralhista vigente, em especial os princípios especiais do Direito do Trabalho e os do Direito Constitucional aplicáveis a este ramo.

A fim de retratar o processo em voga, catalogam-se a seguir as principais manifestações jurídicas da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, a partir de 1960 até a atualidade, com enfoque na legislação e na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Após, expõe-se os projetos de lei pertinentes em tramitação perante o Poder Legislativo, no que intuito de verificar as possíveis projeções dos fenômenos jurídicos em estudo no futuro e instigar uma reflexão crítica sobre a questão.

A sistematização proposta neste estudo baseou-se primordialmente no critério cronológico, a partir do qual se acrescentaram as proposições pertinentes ao processo histórico, no intuito de se organizar e analisar criticamente a temática.

### **2.2.1 Na legislação**

Considerando a atuação histórica do Poder Legislativo e, atipicamente, do Poder Executivo no processo de institucionalização dos fenômenos em estudo, é possível distinguir as principais normas jurídicas de caráter flexibilizador ou desregulador produzidas durante o período acima delimitado:

- a) Lei nº 4.923 de 1965: autoriza, em seu art. 2º, as reduções transitórias da carga horária de trabalho e conseqüentemente dos salários, mediante negociação sindical, nos casos em que a empresa estivesse afetada por caso fortuito e força maior, incluindo-se nestes os efeitos da conjuntura econômica. A redução salarial deve obedecer ao limite máximo de 25% (vinte e cinco por cento).

Veja-se que, posteriormente, a CLT declarou, no art. 503, ser lícita a redução unilateral, geral e proporcional dos salários dos empregados, desde que não superior a 25% (vinte e cinco por cento) e respeitado o salário mínimo regional, em

---

diretamente pelas partes convenientes ou acordantes e que não se incorporam aos contratos individuais de trabalho.”

<sup>77</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 447.

caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados. No entanto, a doutrina majoritária defende que, com a promulgação da CFB/1988, esse preceito não foi recepcionado, porquanto incompatível com o princípio da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, inciso VI, da Carta Maior, o qual condiciona a redução nominal dos salários à existência de negociação coletiva.

- b) Lei nº 5.107/1966: criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS -, de modo facultativo ao empregado e em substituição ao direito de estabilidade decenal dos empregados.

Em 1988, a Constituição Federal conferiu obrigatoriedade ao regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para os trabalhadores urbanos e rurais, extinguindo a obrigatoriedade da estabilidade decenal prevista em lei, em um evidente caso de desregulamentação trabalhista imposta pelo ente estatal. A Lei nº 5.107 foi revogada pela Lei nº 7.839/1989, a qual foi revogada no ano seguinte à sua publicação pela Lei nº 8.036/1989.

- c) Decreto-Lei nº 200 de 1967 e Lei nº 5.645 de 1970: as normas em questão representam o berço da terceirização<sup>78</sup> no país.

Com efeito, o citado Decreto-Lei permitiu a criação, no âmbito do poder público, de mecanismos jurídicos para contratação de trabalhadores assalariados por meio de empresas privadas (interpostas), para realização de atividades meramente executivas, instrumentais ou de apoio, sem, contudo, especificá-las. Posteriormente, Lei nº 5.645<sup>79</sup> elencou, em um rol exemplificativo, as atividades ou funções passíveis de contratação sob esse regime, a saber: “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.”.

<sup>78</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 487. Ensina que “a expressão terceirização resulta de um neologismo oriundo da palavra *terceiro*, compreendido como *intermediário*, *interveniente*. (...) construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito do Trabalho, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades (...)”. Para o Direito Laboral, a terceirização é o fenômeno pelo qual a relação econômica do trabalho é dissociada, separada, da relação jurídico-trabalhista, de modo que o trabalhador insere-se no processo produtivo do tomador de serviço (entidade terceirizante) sem que isso resulte em uma relação jurídica de trabalho. Esta, por sua vez, forma-se apenas com a entidade intermediária de trabalho (prestadora do serviço), verdadeira responsável pelos direitos e encargos trabalhistas do obreiro.

<sup>79</sup> Essa lei foi posteriormente revogada pela Lei nº 9.527, de 1997, com a conversão da Medida Provisória nº 1.595 de 1997.

Importante acrescentar que, sob a influência das suprarreferidas normas, o modelo terceirizante foi introduzido no setor privado brasileiro, especialmente após a edição da Lei nº 6.019 de 1974 e da Lei nº 7.102 de 1983. A primeira instituiu o trabalho temporário, no intuito de criar uma segunda classe de trabalhadores, os quais não gozavam dos mesmos direitos assegurados aos trabalhadores em geral<sup>80</sup>. Segundo a Lei 6.019, a contratação de trabalhadores temporários poderia se dar por empresa de intermediação de mão-de-obra, estando condicionada a existência, na empresa tomadora, de “necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”. Na prática, todavia, a excepcionalidade da contratação não é observada atualmente. No tocante à Lei nº 7.102/1983, essa permitiu a contratação, por parte das instituições financeiras, de empresas especializadas para execução das atividades de vigilância ostensiva e o transporte de valores. Posteriormente, o modelo instituído pela Lei nº 7.102 foi ampliado pela Lei nº 8.863 no ano de 1994, legalizando a terceirização da vigilância patrimonial de qualquer entidade, pública ou privada, e inclusive de pessoas físicas, bem como do transporte ou garantia de transporte de qualquer tipo de carga (art. 10).

Em 1995, no compasso de uma política de privatizações das entidades estatais no Brasil, editou-se a Lei nº 8.987, que tratou do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, permitindo (art. 25) a contratação de terceiros para “o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”.

A terceirização avançou no mercado de trabalho brasileiro, a margem da regulação legislativa estatal, englobando novas atividades ou serviços, desde que secundários (acessórios, complementares ou meio) às atividades ou serviços fins da empresas e demais entidades exploradoras de mão de obra. O Tribunal Superior do Trabalho, frente a omissão legislativa e buscando harmonizar política e juridicamente os interesses econômicos e sociais, editou as Súmulas nº 256 e nº

---

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 513. A jurisprudência majoritária dos Tribunais do Trabalho, entretanto, reconhece o trabalho temporário como espécie de contrato de emprego por prazo determinado, meramente regulado por lei especial, garantido, nas palavras de Delgado, um “controle civilizatório sobre essa figura jurídica excepcional, trazendo-a, ao máximo, para dentro da fronteiras juslaborativas.”.

331, respectivamente em 1986 e 1993, as quais serão melhor analisadas no subitem seguinte.

- d) Constituição Federal do Brasil de 1988: ao mesmo tempo em que assegurou e criou direitos sociais aos trabalhadores, a Carta Maior admitiu, desde que respeitados os limites explícitos e implícitos nela existentes, a flexibilização de alguns de seus preceitos, a saber: (1) salário, em regra irredutível, salvo negociação coletiva e (2) duração do trabalho – nas jornadas de trabalho em geral e em turnos ininterruptos de revezamento -, mediante norma coletiva de trabalho.

Não se pode olvidar que o permissivo flexibilizatório da Constituição de 1988 é resultado do movimento político, econômico e ideológico que se propagou no Brasil a partir da década de 60 do século XX, consoante evidenciado neste estudo, e que compeliu a incorporação gradual de normas de caráter flexibilizatório no ordenamento justrabalhista brasileiro, primeiramente na legislação, conforme apresentado alhures, até alcançar o patamar constitucional.

- e) Lei nº 9.601 de 1998: dispõe, entre outras matérias, sobre o (novo) contrato (diferenciado, especial, provisório, entre outras acepções) de trabalho por prazo determinado.

Ao contrário do contrato a termo previsto na CLT (art. 443, § 1º e seguintes), a nova lei autoriza a contratação por prazo determinado de modo abrangente, independentemente da natureza das atividades ou serviços desenvolvidos na empresa ou estabelecimento, desde que seja instituído por negociação coletiva e que haja incremento no número de postos de trabalho (art. 1º). A Lei nº 9.601 atenuou, portanto, as restrições impostas aos contratos por prazo determinando típicos (celetistas) e ampliou as hipóteses de contratação, em uma clara política de flexibilização das normas trabalhistas e de precarização das relações juslaborais.

Outrossim, a citada lei alterou o art. 59 da CLT, com a inclusão do parágrafo 2º, construindo uma nova modalidade de compensação de jornada de trabalho, denominada pela doutrina de “Banco de Horas”. Essa figura jurídica permitia a pactuação, mediante “acordo ou convenção coletiva de trabalho”, compensação do labor suplementar no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias. O sobredito dispositivo foi revogado em 2001 pela Medida Provisória nº 2.164-41, a qual ampliou o lapso temporal máximo da compensação para 1 (um) ano.

- f) Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001: introduziu<sup>81</sup> na ordem juslaboral brasileira o regime de trabalho em tempo parcial, com a inclusão do art. 58-A na CLT, cuja duração máxima de 25 (vinte e cinco) horas semanais e vedação à prestação de jornada suplementar (art. 59, § 4º).

O sistema de trabalho em tempo parcial foi criado com base na justificativa de que geraria a ampliação da empregabilidade, com a criação de novos postos de trabalho, bem como do tempo livre do empregado.

- g) Lei nº 12.619 de 2012: regulou o exercício da profissão de motorista profissional empregado (transporte rodoviário de passageiros e de cargas), dispondo sobre o conteúdo e os limites da duração do trabalho e promovendo inovações nas normas celetistas, com a inclusão de uma seção especial para a classe<sup>82</sup>.

De se ressaltar que a Lei nº 12.619 rompeu com o paradigma definido pela CLT, segundo o qual os motoristas empregados não estariam submetidos ao controle tradicional da jornada de trabalho, porquanto realizariam atividade externa e, portanto, incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 61, inciso I, d CLT). No que toca à jornada de trabalho, a citada Lei determinou que a jornada do trabalho do motorista, a ser definida pela CFB ou por negociação coletiva, não ultrapassaria 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo possível, todavia, a jornada suplementar de no máximo 02 (duas) horas.

Recentemente, em 2015, editou-se a Lei nº 13.103 que, revogando alguns artigos da Lei 12.619, modificou novamente as normas relativas à profissão, tendo ampliado o escopo subjetivo da lei, para incluir o motorista profissional autônomo e, inclusive, os ajudantes empregados que acompanhem o motorista em viagens (art. 235-C. § 16).

Por outro lado, flexibilizou, de modo evidente, a normação relativa à duração do trabalho dessa categoria especial, mormente autorizando: (a) mediante negociação coletiva, a realização de jornada extraordinária de até 04 (quatro) horas (art. 235-C da CLT); (b) a coincidência do descanso intrajornada com o tempo de parada obrigatória (art. 235-C. § 2º); (c) a ausência de horário fixo para o início e fim

---

<sup>81</sup> O Organização Mundial do Trabalho (OIT), a parti de 1994, já se posicionava favoravelmente pela adoção desse sistema de labor, através da Convenção nº 175 e a Recomendação nº 182, nas quais estabeleceu os princípios ferais para Trabalho em Regime Parcial (TTP).

<sup>82</sup> Seção IV-A, do Capítulo I (Das Disposições Especiais sobre a Duração e Condições de Trabalho -, do Título III (Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho).

da jornada, bem como para os intervalos, salvo previsão contratual em sentido contrário (art. 235-C. §13); (d) a elevação da jornada em circunstâncias excepcionais e desde que não haja comprometimento da segurança rodoviária, “pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino” (art. 235-D da CLT); e (e) a exclusão o tempo de espera, assim considerado o período no qual o motorista fica aguardando a carga/descarga ou a fiscalização, da jornada de trabalho (art. 235-C, §§ 1º e 8º ao 10).

h) Lei Complementar (LC) nº 150 de 2015: trata-se da nova regência do trabalho de empregado doméstico, assim considerado toda a pessoa física eu presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua – por mais de 02 (dois) dias na semana - e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Salienta-se que o processo de inclusão jurídica da categoria iniciou-se em 1972, com a edição da Lei nº 5.859, a qual se limitou a definir sucintamente o conceito de trabalhador doméstico e elencar três direitos: assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); férias de 20 (vinte) dias após 12 (doze) meses de trabalho e garantia de acesso aos benefícios previdenciários. Com a promulgação da Constituição de 1988, oito novos direitos foram assegurados os empregados domésticos, quais sejam, salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias acrescidas de um terço; licença gestante e paternidade; aviso prévio proporcional e aposentadoria.

Após publicação de diversas leis esparsas, finalmente, em 2013, a Constituição Federal foi modificada pela Emenda Constituição nº 72, ampliando-se o rol de direitos assegurados dos empregados domésticos (parágrafo único do art. 7º), dos quais se destacam, em razão sua eficácia plena, a duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação e a redução, mediante negociação coletiva; remuneração adicional por labor extraordinário; e a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Por outro lado, alguns direitos possuíam eficácia limitada, dependendo de regulamentação pela legislação infraconstitucional, tais como a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, com a previsão de indenização compensatória; seguro desemprego; obrigatoriedade do FGTS; e a remuneração do trabalho noturno.

A Lei Complementar nº 150 cuidou de regular essas e outras matérias. De especial relevância para o presente estudo, são as disposições concernentes à duração do trabalho e ao contrato de trabalho e a sua extinção, haja vista serem elas representação da incorporação da flexibilização trabalhista no Direito brasileiro. Primeiramente, no que toca à duração do trabalho, a Lei Complementar prevê: a) a pactuação do regime de compensação (gênero) e do banco de horas (espécie) por simples acordo individual escrito (art. 2º); b) a permissão de jornada extraordinária nos trabalhos em regime de tempo parcial, em contraposição à sistemática celetista (art. 3º); c) a adoção de um regime especial para os empregados domésticos acompanhantes em viagem; e d) a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por acordo individual por até 30 (trinta) minutos, bem como de fracionamento em 02 (dois) períodos para o empregado que resida no local de trabalho (art. 13).

No que tange ao contrato de trabalho, a Lei Complementar em questão autorizou a contratação por prazo determinado (art. 4º), mediante contrato de experiência e, de modo inovador, “para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso”. Em relação à extinção do vínculo laboral, a LC nº 150 criou uma nova espécie de multa compensatória pela perda do trabalho (art. 22), afastando expressamente a incidência do art. 18 da Lei 8.036 – que prevê a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS -. Na nova sistemática, “o empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador”, sendo que, no caso de culpa recíproca, os valores depositados serão movimentados pela metade. Salienta-se que, em caso “de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador”.

- i) Medida Provisória (MP) nº 680 de 2015: a citada Medida Provisória instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), tendo sido convertida em lei no mesmo ano, por meio da edição da Lei nº 13.189<sup>83</sup>.

O PPE é direcionado às empresas em situação de dificuldade econômico-financeira e tem por objetivos (art. 1º) garantir a preservação de empregos e recuperação econômico-financeira das empresas e da economia, estimular a produtividade e fomentar a negociação coletiva. Para tanto, a MP autorizou as empresas que aderirem ao PPE à redução das jornadas e dos salários em até 30% (art. 3º), mediante acordos coletivos de trabalho (§ 1º).

Em contrapartida, o governo intervém na relação e colabora, destinando recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para compensar parte da perda salarial havida (“compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho”).

As normas em questão, portanto, detém evidentemente índole flexibilizatória. No entanto, é perceptível que o programa em questão tornou-se possível na prática graças à intervenção econômica do Estado, que custeia parte dessa política. Segundo dados informados pelo Ministério do Trabalho<sup>84</sup>, desde a criação do PPE, transferiram-se aproximadamente R\$ 152,1 milhões.(cento e cinquenta e dois milhões e cem mil reais) do FAT para compensação dos trabalhadores.

### **2.2.2 Na jurisprudência**

Em consonância com o exposto alhures, os Tribunais do Trabalho, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho, são protagonistas do processo de oficialização da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas, ora inibindo, ora referendando, condicional ou incondicionalmente, as ações estatais e privadas em favor destas.

---

<sup>83</sup> Recentemente, a Medida Provisória nº 761, de 2016, alterou a citada lei, redenominando o o programa para “Programa Seguro-Emprego (PSE)” (art. 1º) e prorrogando o vigência do programa para até 31 de dezembro de 2018 (art. 11), bem como provendo outras mudanças no texto legal.

<sup>84</sup> Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2016/03/trabalho-numero-de-trabalhadores-beneficiados-pelo-ppe-ultrapassa-545-mil/> - Acesso em 10 nov 2016.

Conforme se verá a seguir, a Justiça Trabalhista brasileira enfrenta sérios desafios, especialmente considerando os regimes especiais de trabalho em emergência, criados na lei ou na própria realidade laboral, não raro a par de qualquer regulamentação, porquanto muitos desses novos paradigmas são construídos sob a óptica da flexibilização e da desregulamentação e infringem direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Para melhor compreender essa conjectura, sistematiza-se o movimento de incorporação dos institutos em estudo na jurisprudência brasileira, com enfoque na atuação do Tribunal Superior do Trabalho:

- a) Súmula nº 256 de 1968: o primeiro enunciado jurisprudencial que reconheceu a legalidade da terceirização tão somente para os casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019) e de vigilância bancária (Lei nº 7.102).

Esse enunciado foi cancelado em 2003, tendo sido substituído pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (e suas alterações), a qual apresentou, de modo mais claro, as hipóteses de terceirização trabalhista (ilícita ou lícita) e a distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio”<sup>85</sup> - um dos critérios de aferição da licitude da terceirização -, bem como definiu a responsabilidade trabalhista do tomador de serviços (privado ou público).

Com base nessa orientação, a terceirização é lícita, desde que não exista pessoalidade ou subordinação entre tomador e empregado, nos “serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”. Como se pode perceber, a Súmula nº 331 ampliou o escopo do tipo legal, especialmente com o permissivo terceirizante das “atividades-meio”, o que impulsionou, na prática, as contratações de trabalhadores por empresas intermediadoras de mão de obra.

O enunciado disciplinou também a responsabilidade trabalhista do tomador de serviço, com especial destaque para o regime diferencial a que se submete a Administração Pública. Em se tratando de entidade privada, a responsabilidade do

---

<sup>85</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 503, Conceitua “atividade-fim” como “as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico”; em contrário senso, a “atividade-meio” é definida como as funções ou tarefas periféricas à essência da dinâmica empresarial ou “meramente instrumentais, de apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).”

tomador de serviços é subsidiária e condicionada, ou seja, este será demandado no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas e “desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (item V); Já os entes da Administração Pública Direta e Indireta apenas respondem subsidiariamente<sup>86</sup>, caso comprovada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora, sendo que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa contratada não é importa automaticamente em responsabilidade subsidiária.

No que tange aos efeitos jurídicos, com a terceirização lícita, constitui-se vínculo de emprego apenas entre a empresa intermediadora (prestadora de serviços) e o trabalhador, e não entre este a entidade tomadora dos serviços, formando, assim, uma relação laboral triangular ou tripartite, distinta da relação clássica de emprego. Mais do que isso, a terceirização típica afasta o tratamento isonômico trabalhista, em especial o salarial, porque o empregado terceirizado e o regulamente contratado pela tomadora de serviços não estão no mesmo patamar jurídico, haja vista a ausência do liame laboral do primeiro. Por essa e outras razões, o vínculo jurídico-social constituído na terceirização é precário, frágil, frente ao do modelo clássico de trabalho.

- b) Súmula nº 85, com redação alterada em 2003: após promulgação da Constituição Federal de 1988, o enunciado, que versa sobre o regime de compensação de jornada de trabalho, foi reeditado em 2003 pelo Tribunal Superior, para o fim de interpretar e balizar o permissivo flexibilizador da duração do trabalho em geral, disposto no inciso XIII do art. 7º da Carta Maior.

Com efeito, o TST posicionou-se no sentido de que a compensação da jornada de trabalho deveria ser ajustada mediante acordo individual escrito ou

---

<sup>86</sup> Na redação originária, todavia, a Administração Pública Direta e Indireta era subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas da empresa contratada. O texto sumular foi alterado pelo TST em 2011, após a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade nº 16 (24/11/2010) que julgou constitucional o art. 71 da Lei nº 8.666 (Lei de Licitações) e considerou não ser automática a responsabilidade da entidade estatal tomadora de serviços nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas, devendo ser demonstrada a presença de *culpa in vigilando* do tomador quanto à fiscalização do correto cumprimento da lei pela empresa prestadora de serviço.

negociação coletiva, sem distinguir, todavia, as modalidades de compensação<sup>87</sup> existentes na lei, o que incentivou o debate dos requisitos e limites da norma flexibilizadora. Felizmente, em 2011, o Órgão Superior revisou a aludida súmula, inserindo nela o item V, e determinando que o regime de “banco de horas”, espécie de compensação (anual) de jornada, apenas poderia ser pactuado mediante acordo ou convenção coletiva, haja vista ser mais gravoso ao empregado.

A par dessa sistemática interpretativa, é possível concluir que o TST validou a possibilidade de flexibilização das normas relativas à jornada de trabalho, em especial a autônoma, com a valorização da ação sindical, desde que observados os requisitos jurídicos para sua pactuação.

- c) Orientação Jurisprudencial nº 323 da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI 1) de 2003: o precedente legitima, desde que ajustada em acordo ou convenção coletiva, a modalidade de compensação de jornada denominada “semana espanhola”, na qual a prestação dos serviços alterna-se, 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas em outra. Segundo a orientação, esse regime não viola a CLT e a Constituição Federal.
- d) Súmula nº 444 de 2012: com a edição do enunciado, o TST reconheceu a validade, em caráter excepcional e previsto em lei ou em acordo ou convenção coletivos, do regime de 12 (doze) horas contínuas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas descanso - popularmente conhecido por “regime de 12x36” -, considerando pela doutrina uma das espécies de compensação da jornada de trabalho.

O sistema de labor em questão carece, todavia, de regulamentação própria, em que pese, desde 1987, seja possível observar sua implementação na prática trabalhista, especialmente na área da saúde e da segurança. O único diploma que prevê expressamente sua aplicação é a Lei nº 11.901 de 2009, que dispõe sobre a profissão do bombeiro civil.

- e) Regime de SDF: recentemente, o TST, através da 6ª Turma, declarou, no julgamento do Agrado de Instrumento em Recurso de Revista nº 1352-

---

<sup>87</sup> A doutrina laboral entende que a compensação de jornada (clássica) é gênero, possuindo espécies, com características especiais, tais como o regime de trabalho 12x36, a semana espanhola e, mais recentemente, o sistema SDF, que serão examinadas no decorrer da explanação.

53.2013.5.09.0004<sup>88</sup>, a validade de uma nova espécie de regime compensatório, denominado “regime de trabalho SDF” (Sábados, Domingos e Feriados), criada por negociação coletiva e direcionada à categoria profissional dos vigilantes.

No caso fático levando à apreciação do Colendo Tribunal, com base em instrumento coletivo, os trabalhadores da categoria eram contratados, mediante contrato de trabalho específico, para labor exclusivamente aos sábados, domingos e feriados (SDF), cumprindo jornada máxima de 12 (doze) horas diárias. Nesse quadro, esse sistema do trabalho foi considerado distinto do regime em tempo parcial (art. 58-A da CLT).

Relevante destacar as características desse novo sistema laborativo identificadas na decisão, quais sejam: jornada de trabalho de 12 horas diárias em sábados, domingos e feriados; possibilidade de prestação de horas extras; compensação de descansos semanais remunerados com folgas durante a semana, sem pagamento de horas em dobro ou horas extras a 100%; e férias anuais de quatorze, dez ou seis dias, dependendo do número de faltas ao serviço.

### **2.2.3 Os projetos em perspectiva**

Conforme já mencionado, na atualidade, em meio à crise política, econômica e social experimentada pelo Brasil, verifica-se a intensificação de movimentos nos setores privado e público em defesa da flexibilização e da desregulamentação do Direito do Trabalho. Tais mobilizações estão impulsionando a criação reiterada de projetos de lei e de emendas constitucionais com caráter notadamente flexibilizante no âmbito do Poder Legislativo brasileiro, dentre os quais se destacam:

- a) Projeto de Lei (PL) nº 4.302 de 1998 (Câmara dos Deputados): Altera dispositivos da Lei nº 6.019 (dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas) e regulamenta “as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros” (terceirização), permitindo a contratação de trabalhadores mediante empresa interposta, independentemente da

---

<sup>88</sup> Acórdão publicado no Diário Oficial em 24/06/2016.

finalidade da atividade econômica (final ou acessória). Autoriza, portanto, a terceirização da atividade-fim dos agentes econômicos.

O citado projeto teve a tramitação suspensa entre 2008 e 2015, sendo que recentemente, em 26/11/2015, ele foi remetido à Câmara de Constituição e Justiça e Cidadania para manifestação.

Durante a suspensão desse projeto, foi proposto perante a Câmara dos Deputados, no ano de 2004, novo Projeto de Lei sobre a terceirização, registrado sob nº 4.330, com teor semelhante ao PL nº 4.302/1998, o qual encontrou notável oposição. O projeto foi arquivado e desarquivado no decorrer de sua morosa tramitação. Em março de 2015, após provação da Câmara dos Deputados, foi remetido ao Senado Federal.

No decorrer da tramitação do PL nº 4.330, a fim de dar maior celeridade ao processo legislativo, apresentou-se perante o Senado Federal, em 2010, outro Projeto de Lei, reproduzindo o teor dos antecessores, sob o nº 87, apelidado de “Agenda Brasil 2015”.

- b) Projeto de Lei nº 4.193 de 2012<sup>89</sup> (Câmara de Deputados): dispõe sobre eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho, com alteração do art. 611 da CLT, de modo a estabelecer a prevalência destas sobre o disposto em lei, “desde que não contrariem as normas de ordem constitucional e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho”. Este PL encontra-se ainda em tramitação na Casa de origem.

Em 2016, foi proposto o Projeto de Lei nº 4.962, versando também sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. O recente PL, que também está em tramitação da Câmara, manteve as restrições acima transcritas. Ademais, o projeto estabelece requisitos para a flexibilização (termo explicitamente empregado no texto) dos preceitos Constitucionais (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV), quais sejam: a) não é possível a supressão de direito trabalhista constitucional e legalmente assegurado; b) não é possível a flexibilização de norma relativa a medicina e segurança do trabalho, norma relativa a direito de terceiros e norma processual; c) é possível apenas a redução temporária de direito de natureza salarial ou ligado a

---

<sup>89</sup> Salienta-se que o projeto em questão é inspirado no Projeto de Lei nº 5.483 de 2001, proposto pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, que visava, desde aquela época, a prevalência do negociado sobre o legislado. O PL originário, todavia, foi arquivado por Luis Inácio Lula da Silva, em 2015, enquanto ocupou a presidência da República. Considerando o esse PL permanece arquivado, ele não foi incluído no rol.

jornada de trabalho; e d) a redução econômica deve ser compensada com vantagem de natureza salarial ou sindical, expressa no instrumento coletivo. Na justificativa do projeto, é possível verificar que ele se embasou nos novos preceitos legais contidos na Lei 13.189 - Programa Seguro-Emprego (PSE) -;

- c) Projeto de Lei nº 7.341 de 2014 (Câmara dos Deputados): prevê a prevalência das convenções coletivas do trabalho sobre as Instruções Normativas editadas pelo Ministério do Trabalho (MT), órgão responsável pela fiscalização das relações de trabalho, a quem a CLT conferiu (art. 162 da CLT) a prerrogativa de expedir normas relativas à segurança e a medicina do trabalho.

A proposição é justificada pelo fato de tais normações seriam impostas inflexivelmente e de modo excessivo pelo Órgão Fiscal, sendo a negociação coletiva solução para o impasse.

### 3 LIMITES À FLEXIBILIZAÇÃO E Á DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL DE 1988

Frente à presença cada vez mais evidente da flexibilização e das tendências à desregulamentação do Direito do Trabalho no Brasil, é imprescindível a imposição de limites ao processo de incorporação desses fenômenos, com vistas ao pleno respeito do ordenamento jurídico brasileiro. À luz dessa premissa, a presente pesquisa chega ao ápice de sua reflexão, dedicando-se à determinação desses parâmetros sob a perspectiva da Carta Magna de 1988, considerando que a ela reúne preceitos basilares que orientam o Direito Laboral e garante a proteção de um patamar de direitos sociais fundamentais aos trabalhadores.

A identificação dos limites previstos na Constituição à flexibilização e a desregulamentação trabalhistas não é tarefa simples, haja vista que tais parâmetros nem sempre são revelados explicitamente no texto constitucional, sendo que decorrem de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico pátrio.

#### 3.1 OS PRINCÍPIOS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS

Fruto de um processo de redemocratização e humanização, a Constituição Federal de 1988 instituiu o Estado Democrático de Direito cujo objetivo, segundo a carta de intenções escrita no preâmbulo, é assegurar os direitos sociais e individuais, a segurança, o bem-estar e a Justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna e pluralista, fundada na harmonia social.

No seara trabalhista, a *Lex Fundamentalis* inovou o sistema constitucional de proteção do direito do trabalho, rompendo com a tradição das Cartas anteriores. Primeiramente, a Carta Constitucional posicionou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos (princípios fundamentais) do Estado Democrático de Direito, os quais somam aos princípios próprios do ramo. São os termos do art. 1º, *ipsi literis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A dignidade da pessoa humana é, nas lições de José Afonso da Silva, "[...] um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais dos homens"<sup>90</sup>, consolidando o pressuposto de que o valor central da sociedade está na pessoa humana. Na Constituição de 1889, como resultado da incorporação da concepção ampliada de Direitos Humanos, a dignidade da pessoa humana alcançou o patamar de princípio constitucional fundamental, precedendo, em importância e dimensão, os demais princípios elencados no art. 1º. Para Ingo Wolfgang Sarlet, o princípio da dignidade cumpre múltiplas funções<sup>91</sup>: a) declaratória ética e moral, b) norma jurídico-positivada com *status* constitucional, orientadora de toda a ordem constitucional, que impõe deveres de abstenção (respeito) e de conduta positivas, sempre visando a efetivação e a proteção da dignidade do indivíduo; c) instrumental integradora e hermenêutica, servindo de parâmetro para a aplicação, interpretação e integração do ordenamento jurídico como um todo.

A existência do princípio em voga manifesta-se claramente no catálogo não exaustivo de direitos fundamentais, dentre os quais se insere o direito social do trabalho. E mais, ele inspira a noção do direito ao trabalho digno, assim considerando o direito das pessoas de terem um trabalho cujas condições, salários e demais externalizações sejam compatíveis com a dignidade, sem a exploração de outros seres humanos e do meio ambiente.

O valor social do trabalho constitui também uma importante diretriz social e econômica da sociedade, tendo que vista que, sob a égide do Estado Democrático de Direito brasileiro, o trabalho e o emprego assumem papel central no processo de inclusão protegida e digna das pessoas na vida em sociedade, pois viabilizam a distribuição de renda, a inserção social, econômica e cultural e a emancipação política e coletiva dos trabalhadores. A partir do reconhecimento do valor do trabalho na sociedade, legitimam-se o sistema trabalhista e suas regras, princípios, institutos e presunções.

A Carta Magna, na busca pela harmonia entre capital e social e legitimação do próprio sistema capitalista, a conferiu à livre iniciativa não apenas a qualidade de princípio fundamental, mas também de valor social intimamente associado ao

---

<sup>90</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 109.

<sup>91</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma análise geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 105-107.

trabalho. Da interpretação sistêmica do texto constitucional, é possível extrair com clareza que a livre iniciativa é direito social e, por assim ser, deve refletir a dinâmica de valorização do trabalho, não podendo ser interpretada individualista e absolutamente, sob pena de se violar a matriz democrática e humanística erigida pela Constituição Federal.

Nos preceitos constitucionais sobre a ordem econômica, tal viés é igualmente manifesto. Com efeito, o art. 170 da CFB informa que a ordem social funda-se na valorização do trabalho humano e visa assegurar a dignidade da pessoa humana, conforme os ditames da Justiça Social, além de observar, entre outros, os princípios da função social da propriedade, redução das desigualdades e busca pelo pleno emprego:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade; [...]

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

Da conjugação desses princípios fundamentais, somadas as noções de solidariedade, bem-estar e Justiça, exaltadas no preâmbulo da Constituição, institui-se o princípio da Justiça Social no Brasil, com previsão expressa nos arts. 170 e 193 da CFB/1988. O princípio em pauta representa o conjunto de orientações, valores ou ações que, a partir do reconhecimento da existência de desigualdades sociais, econômicas e culturais entre os seres humanos, ultimam a criação e a realização de mecanismos jurídicos de concretização da dignidade da pessoa humana, da democratização das sociedades civil e política, de redistribuição de renda e de inclusão social e econômica dos indivíduos. Portanto, a Justiça Social repercute nos planos social e econômico, impondo ao legislador e intérprete do direito a necessária observância da correlação entre eles.

Sobre a Justiça Social, são as valiosas lições de José Afonso da Silva:

Um regime de justiça social será aquele em que cada um deve dispor dos meios materiais para viver confortavelmente segundo as exigências de sua natureza física, espiritual e política. Não aceita as profundas desigualdades,

a pobreza absoluta e a miséria. O reconhecimento dos direitos sociais, como instrumento de tutela dos menos favorecidos, não teve, até aqui, a eficácia necessária para reequilibrar a posição de inferioridade que lhes impede o efetivo exercício das liberdades garantidas. Assim, no sistema anterior, a promessa constitucional de realização da justiça social não se efetivará na prática. A Constituição de 1988 é ainda mais incisiva no conceber a ordem econômica sujeita aos ditames da justiça social para o fim de assegurar a todos existência digna. Dá à justiça social um conteúdo preciso. Preordena alguns princípios da ordem econômica - a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e pessoais e a busca do pleno emprego – que possibilita a compreensão de que o capitalismo concebido há de humanizar-se (se e que isso seja possível). Traz, por outro lado, mecanismos na ordem social voltados à sua efetivação.<sup>92</sup>

A par do exposto, é inarredável concluir que, sob a égide do Estado Democrático de Direito, a ordem econômica não é livre e absoluta, devendo ser norteada pelos valores e preceitos acima mencionados, de modo que o desenvolvimento econômico seja socialmente responsável, não destruindo ou desrespeitando a dignidade e os direitos mínimos do trabalhador. E mais, considerando a construção histórica da humanidade, incumbiu-se o Estado da função de equilibrar e regular a ordem econômica e social, consoante destacam Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão Segadas e Vianna Lima Teixeira:

O Estado moderno, que deve regular a ordem econômica e social de maneira que sejam respeitados os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhando, com essa atitude, a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho.<sup>93</sup>

A Constituição Federal de 1988 consagrou, portanto, um sistema de valorização e proteção do trabalho, impondo limites ao processo da flexibilização e da desregulamentação trabalhistas, com vistas à concretização dos princípios da dignidade da pessoa humana, da solidariedade, do bem-estar individual e coletivo, da Justiça Social, bem como dos próprios direitos sociais fundamentais do trabalhador.

Não se pode olvidar que a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho, quando direcionadas única e exclusivamente à expansão do sistema

---

<sup>92</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 789-790.

<sup>93</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; SEGADAS, Délio Maranhão; TEIXEIRA, Vianna Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 149.

econômico hegemônico, vão de encontro ao paradigma constitucional, porquanto privilegiam o desenvolvimento econômico em detrimento do social e objetivam reduzir ou eliminar o valor social do trabalho, tornado este mera operação mecânica, destituído de seu valor humanístico. Dessa forma, toda e qualquer prática assim orientada deve ser combatida pelos operadores do direito.

### **3.1.1 Os direitos sociais do trabalho e as cláusulas pétreas**

Avançando na análise dos preceitos constitucionais, a Carta Maior de 1988 cataloga no Título II os direitos e garantias fundamentais, os quais, nas lições de Ingo Wolfgang Sarlet, são “resultado da personalização e positivação constitucional de determinados valores básicos”, carregando conteúdo axiológico e hermenêutico, e integram, “ao lado dos princípios estruturais e organizacionais [...], a substância propriamente dita, o núcleo substancial, formado pelas decisões fundamentais, da ordem normativa”<sup>94</sup>, revelando que em um Estado democrático são necessárias vinculações materiais para fazer frente à ditadura e ao totalitarismo.

Dentre esses valores básicos que inspiram o ordenamento jurídico, a Constituição Federal elegeu os direitos sociais (Capítulo II), assim considerados, segundo o art. 6º, os direitos “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”. Rompendo-se com a sistemática anterior, o direito do trabalho na Constituição de 1988 alcançou valor e função de direito humano fundamental. Com efeito, a CFB/1988 deslocou, topograficamente, os direitos dos trabalhadores, antes situados no capítulo da “Ordem Econômica e Social”, para inseri-los no título dedicado aos “Direitos e Garantias Fundamentais” e no capítulo dos “Direitos Sociais”. Graças a isso, o Direito do Trabalho constitucionalizado passa a ser visto também sob o prisma democrático e social, e não apenas estritamente econômico, embora ainda associados.

A Carta Constitucional, em seu art. 7º, elenca os “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, em

---

<sup>94</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma análise geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 60-67.

trinta e quatro incisos, formando um patamar de direitos fundamentais mínimos direcionados aos trabalhadores, dos quais se destacam a proteção da relação de emprego (inciso I) – que constitui matriz jurídica do Direito do Trabalho -, a garantia e proteção dos salários (incisos IV a VII e X); as normas de duração do trabalho (incisos XIII a XV), a redução dos riscos do trabalho (inciso XXII) e o reconhecimento da negociação coletiva (inciso XXVI). Outrossim, nos arts. 8º ao 11, a CFB disciplina o direito coletivo do trabalho, em especial a liberdade e as prerrogativas sindicais.

Na atual conjuntura da sociedade pós-moderna, em que se busca a reforma e, inclusive, a derruição do Direito do Trabalho, ganham destaque as discussões acerca da extensão da proteção conferida pela ordem constitucional aos direitos sociais do trabalho. Embora encontre opositores na doutrina neoliberal, prevalece o entendimento de que tais direitos, salvo raras exceções, encontram-se protegidos pelo manto da imutabilidade das cláusulas pétreas, nos termos do art. 60, § 4º, da CFB, com vistas à interpretação sistêmica da Carta Fundamental.

Com efeito, cláusulas pétreas representam preceitos que limitam materialmente o poder de reforma de uma Constituição, de modo a impedir que determinados conteúdos essenciais à identidade e a estrutura da ordem constitucional sejam abolidos, esvaziados, por meio de emendas à Constituição. Na literalidade do art. 60, § 4º, da CFB, não podem ser objeto de supressão por emenda constitucional: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; e os direitos e garantias individuais. No Direito Constitucional Brasileiro, as emendas constitucionais que visem suprimir, efetivamente ou tendencialmente, essas matérias sequer poderiam ser apreciadas e votadas pelo Congresso Nacional.

Em uma interpretação sistemática e progressista do texto constitucional, a doutrina constitucionalista moderna sustenta que a abrangência das cláusulas pétrea é mais ampla, abarcando os direitos sociais e, por conseguinte, os direitos do trabalho. Consoante ressalta Ingo Wolfgang Sarlet, a Carta Fundamental consagra os direitos sociais como direitos fundamentais da pessoa humana, valores basilares do Estado Democrático de Direito, sendo que sua abolição fatalmente implicaria a violação a própria ordem constitucional<sup>95</sup>. Outrossim, o rol de direitos individuais e

---

<sup>95</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma análise geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 425-427.

coletivos não é taxativo, na medida em que o § 2º, do art. 5º preceitua que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Consoante as lições de Arnaldo Süssekind, o direito do trabalho, por ostentar importante valor social, ao ser previsto na Constituição Federal do Brasil de 1988, no art. 7º, foram protegidos por cláusulas pétreas, tornando-se, por conseguinte, insuscetíveis de modificação *in pejus*, quiça de derrogação:

Na verdade, ao impedir que as emendas à Constituição possam “abolir os direitos e garantias individuais” (art.60, § 4º, IV), é evidente que essa proibição alcança os direitos relacionados no art. 7º, assim como a liberdade sindical do trabalhador e do empresário de se organizar em sindicatos de conformidade com as demais disposições do art. 8º, e de neles ingressarem e desfiliarem-se. Os incisos deste último artigo, que dispõem sobre a estrutura orgânica, a representatividade e o custeio das associações sindicais, não constituem, porém, “direitos e garantias individuais”, destituídos, assim, da natureza de *clausulas pétreas*. Também os preceitos cuja eficácia depende de regulamentação por lei não geram, desde logo, direito individual exercitável. Cumpre ponderar, neste passo, que, se os direitos e garantias individuais de índole sócio-trabalhista, afirmados na *Lex Fundamentalís*, não podem ser abolidos por emenda constitucional, certo é que não será defeso ao Congresso Nacional alterar a redação das respectivas normas, desde que não modifique a sua essência de forma a tornar inviável o exercício dos direitos subjetivos ou a preservação das garantias constitucionais estatuídos no dispositivo emendado.<sup>96</sup>

A par do exposto, deduzi-se que os direitos sociais do trabalho previstos na Constituição Federal, a exceção das normas sobre a estrutura orgânica, a representatividade e o custeio das associações, encontram-se protegidos pela cláusula pétrea, não podem ser suprimidos, eliminados por emenda constitucional, quem dirá por negociação coletiva. Por essa e outras razões, a desregulamentação do Direito do Trabalho no âmbito do Direito Constitucional brasileiro não encontra viabilidade jurídica.

### 3.1.2 A vedação ao retrocesso social

Dentro de um Estado Democrático e Social de Direito, com a implementação e a concretização de um patamar de direitos democráticos sociais, orientadores de

---

<sup>96</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 95-96.

políticas públicas e da atuação estatal, eles não mais poderão ser extintos ou diminuídos, seja pelo poder reformador, seja pela lei, sob pena de se gerar um retrocesso social e violar a segurança jurídica. É o que a doutrina francesa chamou de *effet cliquet*<sup>97</sup>.

Sobre o tema, leciona José Joaquim Gomes Canotilho:

O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social. A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de 'contrarrevolução social' ou da 'evolução reacionária'. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo.<sup>98</sup>

Segundo a orientação da doutrina constitucionalista majoritária, o princípio do não retrocesso social esta presente de modo implícito na Constituição Federal de 1988, decorrendo, conforme sistematiza Ingo Wolfgang Sarlet<sup>99</sup>, dos princípios e regras que compõe a matriz jurídico-constitucional, dentre os quais se destacam: a) o princípio do Estado Democrático e Social de Direito, “que impõe um patamar mínimo de segurança jurídica”, com a proteção da confiança, a manutenção da continuidade da ordem jurídica, bem como da segurança contra medidas retroativas ou retrocessivas; b) o princípio da dignidade da pessoa humana, c) o princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidores de direitos fundamentais, contido no art. 5º, § 2º, da CFB, que importa na “maximização da proteção dos direitos fundamentais”; d) as normas constitucionais específicas e expressas que inibem medidas de cunho retroativo, tais como a proteção dos direitos adquiridos, da coisa julgada e do ato jurídico perfeito (art. 5º, inciso XXXVI); e) o princípio da proteção da confiança no Estado, notadamente sob a óptica dos respeito aos princípios administrativos – em especial a legalidade - em suas ações e omissões, bem como de garantia da estabilidade, da continuidade e da segurança jurídica da ordem jurídica.

<sup>97</sup> Traduzido como “efeito cliquê”. Na prática, a expressão é utilizada por alpinistas para definir o momento em que o esportista, ao atingir determinado estágio da escalada, apenas pode subir, não sendo possível retroceder.

<sup>98</sup> CATONILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 326.

<sup>99</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma análise geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 445-446.

Por derradeiro, em se tratando de direitos fundamentais do trabalho, o princípio do não retrocesso social constrói limites à flexibilização e, em maior medida, à desregulamentação do Direito do Trabalho, impedindo que estes fenômenos invadam o núcleo basilar de direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, reduzindo-os ou eliminando-os de tal modo a ameaçam a segurança jurídica da ordem vigente.

### 3.2 A PERMISSÃO CONSTITUCIONAL À FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Conforme referido neste estudo, o Poder Constituinte originário, em resposta ao movimento flexibilizatório e desregulamentador iniciado no Brasil a partir de 1960, autorizou expressamente a flexibilização – e tão somente ela - de alguns preceitos constitucionais respeitantes ao direito trabalhista, nos termos que se transcrevem:

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;

Segundo Alice Monteiro de Barros, o permissivo constitucional da flexibilização trabalhista não comporta interpretação extensiva<sup>100</sup>, impondo o respeito, não apenas da sistemática constitucional e infraconstitucional de proteção ao trabalho, como também dos requisitos expressamente determinados nos citados dispositivos constitucionais (duração do trabalho e salário, mediante convalidação por acordo ou convenção coletiva do trabalho) ou, ainda, na legislação. A infringência aos limites impostos pela Constituição, originalmente, e pelas leis infraconstitucionais conduz à invalidade da respectiva norma heterônoma ou autônoma.

<sup>100</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 137.

### 3.2.1 A autonomia coletiva

Frente à autorização constitucional, mostra-se necessário destacar que a autonomia coletiva, consubstanciada através dos instrumentos de negociação coletiva (acordo ou convenção), exercida pelos entes sindicais, embora reconhecida como direito social e valorizada no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, não goza de amplos poderes, não prevalecendo, em regra, sobre o direito legislado.

Consoante evidenciado no tópico 2.2, as tendências flexibilizadoras buscam a legitimação da prevalência da negociação coletiva sobre as normas trabalhistas legisladas, o que não pode ser admitido no Direito brasileiro, seja porque, no bojo de sua conformação atual, existem certos direitos trabalhistas de índole fundamental que não podem ser reduzidos ou extintos por mera disposição de vontade dos titulares ou seus representantes, seja porque, na prática, os sindicatos encontram-se enfraquecidos ou ausentes.

No entanto, excepcionalmente, a negociação coletiva, ao se deparar com um preceito normativo heterônomo, poderá prevalecer<sup>101</sup> sobre este nos seguintes casos: a) sempre que ampliar os direitos e vantagens trabalhistas previstos no sistema jurídico (alteração *in melius*), ou b) se importar a redução ou supressão de direitos positivados (alteração *in pejus*), tão somente quando estiver constitucional ou legalmente autorizada e desde que vise a adequação e o equilíbrio econômico-social das relações laborais, bem como não viole os preceitos fundamentais constitucionais.

Diante dessa premissa, Maurício Godinho Delgado sustenta que a flexibilização autônoma é possível, desde que: a) a norma constitucional ou legal indubitavelmente autorizá-la; e b) quando se tratar de parcela *supra legal*, isto é, que tenha sido inovadoramente criada pela própria negociação coletiva, a qual, desse modo, “ostenta poderes para conferir os contornos jurídicos da parcela distinta elabora [...]”<sup>102</sup>. Além dessas limitações, acrescenta-se uma terceira, de vital importância: c) a observância das normas basilares da Carta Constitucional.

---

<sup>101</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2015, p. 1.222-1.223. isso traduz o princípio da limitação da negociação coletiva. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 1.545-1.546. Sustenta que isso é o princípio da adequação setorial negociada.

<sup>102</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 69.

Sem embargo as ponderações tecidas, não se desconhece que o Tribunal Superior do Trabalho, em uma visão mais flexibilizadora do sistema trabalhista, vem admitindo a renúncia e a transação de normas trabalhistas, mediante negociação coletiva, inclusive sem aparo legal<sup>103</sup>, desde que não violem sensivelmente preceitos assegurados na Constituição e as normas de segurança e medicina do trabalho.

### 3.3 OS TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS DO TRABALHO

Primeiramente, em termos conceituais, a doutrina faz distinção entre tratado e convenção. O primeiro é negócio jurídico escrito, firmado entre dois ou mais Estados ou sujeitos de direito internacional com a finalidade de criar, modificar ou extinguir direitos e deveres (tratado-contrato). De outra banda, a convenção é espécie de trabalho (tratado-lei), aprovado por Estados ou entidades internacionais, a quem aderem voluntariamente os seus membros.

A Constituição Federal de 1988 reconhece, em seu art. 5º, §§ 2 e 3º, a existência dos tratados e convenções internacionais ratificados ou aderidos pelo Brasil, conferindo-lhes posição hierárquica-normativa de acordo com a natureza da matéria por eles normatizada. Como regra, os diplomas internacionais sobre temas gerais assinados pelo Chefe do Executivo ingressam no ordenamento jurídico brasileiro mediante a submissão aos processos internos de incorporação, sendo que a partir deles passam a ter a mesma força normativa das leis infraconstitucionais, devendo obediência, enfim, à ordem Constitucional vigente.

No entanto, especialmente com a edição da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, a Carga Magna conferiu tratamento especial aos tratados e convenções sobre direitos humanos, considerando o interesse universal da matéria. Uma vez ratificados e aprovados pela Câmara de Deputados e pelo Senado Federal em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, ele atingem patamar constitucional, equivalendo-se às emendas constitucionais, nos termos do art. 5º, § 3º, da CFB. Por conseguinte, esses diplomas normativos internacionais, segundo

---

<sup>103</sup> Nesse sentido, é a Sumula 276 do TST que flexibiliza o direito ao aviso prévio, permitindo a renúncia nos casos em que o empregado comprovar ter obtido novo emprego. É o teor do enunciado: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”

Alexandre de Moraes, compõem o “bloco de constitucionalidade, garantindo maior eficácia às suas previsões, pois poderão servir de paradigma para impugnações de leis ou atos normativos que não observem o absoluto respeito e efetividade dos direitos humanos”<sup>104</sup>.

No que toca aos tratados e convenções internacionais de direitos humanos não incorporados na forma do art. 5.º, § 3.º ou, ainda, anteriores à EC nº 45/2004, esses possuem *status* normativo diferenciado, tendo em vista que, em 2008, o Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nº 349.703 e 466.343, reformulando o seu posicionamento jurídico, adotou a tese de supralegalidade em relação à eles. Segundo a nova orientação, os diplomas internacionais em comento seriam dotados de um atributo especial – a supralegalidade –, de modo a prevalecer sobre a legislação infraconstitucional, haja vista o valor universal da matéria por eles normatizada. Por conseguinte, os tratados e convenções internacionais de direitos humanos não incorporados na forma do art. 5.º, § 3.º, segundo votou o Ministro Gilmar Mendes no RE nº 466.343, “tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante”<sup>105</sup>.

A par do exposto<sup>106</sup>, os tratados e convenções internacionais sobre direito do trabalho – gênero de direitos humanos fundamentais – ratificados ou aderidos pelo Brasil integram automaticamente o sistema justrabalista pátrio, podendo atingir força normativa constitucional, caso submetidos e aprovados nos termos do art. 5º, § 3º, da CFB, ou supralegal, constituindo, assim, verdadeiras fontes de limitação aos fenômenos da flexibilização e da desregulação do Direito Laboral.

Dentre diplomas internacionais de grande valia para o Direito do Trabalho, que se formam o cosmos dos direitos humanos, estão a Declaração Universal dos Direitos do Homem, e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT -.

---

<sup>104</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2016, p. 206-208.

<sup>105</sup> Acórdão publicado no Diário Oficial em 05/06/2009.

<sup>106</sup> Resumidamente, é possível concluir que: a) tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados na forma do art. 60, § 2.º, e art. 5.º, § 3.º: equivalem a emendas constitucionais e, portanto, ostenta natureza constitucional, b) tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados ou aderidos, porém não confirmados pelo quorum qualificado acima mencionado: possuem natureza supralegal e c) tratados e convenções internacionais de outra natureza ratificados ou aderidos, desde que submetidos aos trâmites internos de incorporação: força de lei infraconstitucional.

### 3.3.1 As Convenções da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – é pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, integrante atualmente do sistema das Nações Unidas (ONU) como uma das suas agências especializadas, sendo o principal Órgão internacional voltado à proteção, à orientação e à regulação do trabalho em nível global. Atualmente, ela consta com a 187 (cento e oitenta e sete)<sup>107</sup>Estados membros.

Historicamente, ela foi criada após a Primeira Guerra Mundial, na Conferência da Paz de 1919, que aprovou o Tratado de Versalhes e instituiu a Sociedade das Nações (antecessora da Organização das Nações Unidas). Em 1944, na Conferência da Filadélfia da Organização, aprovou-se a “Declaração referente aos fins e objetivos da OIT”, a qual ampliou as competências da OIT, sendo incorporada a sua Constituição em 1946. Consoante a Declaração da Filadélfia, que compõe a Constituição da OIT, o Órgão, com vistas à Justiça Social, funda-se nos seguintes princípios centrais: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; c) a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral; d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado dos empregadores e empregados.

Como centro de convergência dos objetivos estratégicos da Organização, a OIT elegeu o trabalho decente<sup>108</sup>, assim conceituado nos sítios institucionais oficiais na internet: “trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”<sup>109</sup>, sendo “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

Os pilares estratégicos da OIT são: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação

---

<sup>107</sup> Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>>. Acesso em: 16 nov 2016.

<sup>108</sup> O conceito de trabalho decente alude ao conceito de trabalho digno.

<sup>109</sup> Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 16 nov 2016.

de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social.

A Organização Internacional do Trabalho, com vistas as suas orientações e objetivos, tem o poder de editar, através da Conferência Internacional do Trabalho<sup>110</sup>, convenções e, ainda, recomendações e resoluções internacionais, as quais se diferenciam entre si pelo processo de aprovação e pela força normativa. De se salientar que os Estados integrantes da OIT não estão obrigados a ratificar ou a aderir a tais diplomas, pois soberanos em suas decisões políticas.

As convenções originam-se de normas aprovadas por maioria de dois terços de votos, após dupla discussão, constituindo, segundo Arnaldo Sussekind, “tratados multilaterais abertos à ratificação dos Estados-membros da OIT”<sup>111</sup>, criadores de regras gerais a serem obedecidas pelos países que a acatam. Já as recomendações servem de “inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional”, não sendo vinculativas ou obrigacionais. As resoluções, da mesma forma, não criam obrigações para os Estados-membros, tratando, em regra, de questões não incluídas na pauta deliberativa de determinada sessão.

Frente às premissas expostas nesse título, não há como se negar força normativa às convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, constitucional ou supralegal de acordo com o caso, especialmente porque elas tem o escopo de incentivar e promover políticas protetivas e garantir um patamar mínimo de garantias e direitos do trabalho, reconhecidamente fundamentais para os trabalhadores. Desse modo, tais diplomas afiguram-se como verdadeiros limites à flexibilização e a desregulamentação do Direito Laboral no país.

Dentre as convenções em vigor, aderidas pelo Estado brasileiro, citam-se aquelas que melhor representam parâmetros limitadores aos fenômenos em estudo:

---

<sup>110</sup> A OIT caracteriza-se por ser uma organização tripartite, formada pelos seguintes órgãos: a) Conferência Internacional do Trabalho; b) Conselho de Administração; e Repartição Internacional do Trabalho. No específico ao primeiro, ele é a assembléia geral, na qual se reúnem todos os Estados-membros (representatividade). Dentre suas funções, ela traça as diretrizes da política social a ser observada: elabora, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adota resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às finalidades da OIT.

<sup>111</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010, p. 67-68.

- a) Convenção nº 81: adotada pela OIT em 1954 e ratificada originalmente pelo Brasil em 1957, tendo sido denunciada em 1971 e, posteriormente, revigorada em 1987. Impõe aos Estados-membros que a ratificarem a adoção de um sistema de inspeção do ambiente do trabalho, a fim de assegurar as corretas condições do trabalho, velando pela higiene e segurança do trabalhador;
- b) Convenção nº 95: aprovada pela OIT em 1949 e ratificada originalmente pelo Brasil em 1957. É denominada “Convenção para a proteção do salário”. Estabelece os procedimentos para o pagamento; veda ao empregador a restrição da liberdade do empregado ao salário; proíbe descontos, salvo nos casos previstos em lei ou em norma coletiva; Protege o salário de penhora e cessão, salvo legalmente autorizados, etc; e
- c) Convenção nº 182: criada em 1999 pela OIT e ratificada pelo país em 2000. Define e proíbe as piores formas de trabalho infantil, bem como fomenta a criação de ações para sua imediata eliminação. Na definição conceitual de “piores formas de trabalho”, incluem-se todas as formas de escravidão ou práticas análogas, recrutamento e oferta de crianças à prostituição ou produção de pornografia, bem como de trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

## CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho adentrou em um processo de transição, conduzido pelas mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais experimentadas pela sociedade pós-moderna, que decorrem da expansão do sistema capitalista globalizado, da revolução tecnológica e da crise econômica conjuntural. Frente às novas realidades, o primado clássico do trabalho e do emprego – construído em uma história de exploração, lutas e conquistas da classe trabalhadora e baseado no reconhecimento das desigualdades inerentes das relações entre Trabalho e Capital e da necessária proteção destas - vem sofrendo injusta oposição.

Sob o pretexto de superar ou amenizar as atuais intempéries da sociedade pós-moderna (crise, estagnação econômica, desemprego e seus efeitos), o Brasil, inspirado no movimento neoliberal, iniciou, especialmente a partir de 1960, a implantação da flexibilização do Direito Laboral, sendo que atualmente ganham perspectivas novas propostas flexibilizadoras e, inclusive, desregulamentadoras do ramo. No entanto, tais fenômenos jurídicos devem ser submetidos à parâmetros ou proibições, com vistas à preservação dos direitos fundamentais mínimos conquistados pelos trabalhadores e ao pleno respeito dos preceitos matriciais da ordem constitucional vigente.

Com efeito, a Constituição Federal do Brasil de 1988, norma maior no ordenamento jurídico brasileiro, ao instituir o Estado Democrático de Direito, elegeu o valor social do trabalho como princípio fundamental e consagrou um sistema de proteção às relações justralhistas, através dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da solidariedade, do bem-estar e da Justiça Social. Ademais, a Carta Maior assegura, em seu art. 7º ao 11, um patamar de direitos e garantias sociais fundamentais aos trabalhadores, os quais se encontram protegidos pelo manto da imutabilidade das cláusulas pétreas, nos termos do art. 5º, §2º, e art. 60, § 4º, da CFB, de modo que é vedado o Poder Constituinte derivado a proposta, efetiva ou tendencial, de emenda à Constituição que vise à sua abolição.

Salienta-se que a própria Constituição Federal, em seus art. 7º VI, XIII e XIV, autoriza, desde que respeitados os limites estabelecidos, a flexibilização de alguns preceitos, a saber, as normas concernentes a duração do trabalho e aos salários. Tais regras apenas poderão ser flexibilizadas mediante negociação coletiva.

Em acréscimo, o princípio do não retrocesso social impede que flexibilização e, em maior medida, a desregulamentação do Direito do Trabalho invadam o núcleo basilar de direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores - reduzindo-os ou eliminando-os - e violem os preceitos fundamentais constitucionais, bem como a ameacem a segurança jurídica da ordem vigente.

O Direito Internacional do Trabalho é também fonte de limitação os fenômenos jurídicos em enfoque, especialmente através da atuação da Organização Internacional do Trabalho, principal agente internacional no âmbito dos direitos trabalhistas, que goza da prerrogativa de criar instrumentos jurídicos sobre direitos humanos do trabalho. Uma vez ratificadas, as convenções internacionais repercutem no direito interno do Brasil, com força constitucional (caso submetidas aos procedimentos internos, nos termos do art. 5º, § 3º, da CFB) ou supralegal, de modo que, a depender do caso concreto, as normas jurídicas internas que as contrariem devem ser revistas, salvo quando forem mais favoráveis.

De se ressaltar que a ordem econômica deve caminhar em harmonia com a ordem social e, por conseguintes, ao primado do trabalho e do emprego, e não se sobrepor em relação a eles, sob pena de violação da matriz democrática e humanística do Estado brasileiro. Isto porque ambas representam princípios e direitos sociais fundamentais, nos termos dos art. 1º, inciso IV, e art. 170 da Constituição Federal de 1988.

Sem embargo ao exposto, não se nega a necessidade e a possibilidade de compatibilização do Direito do Trabalho às novas conjunturas da sociedade pós-moderna e aos modelos trabalhistas e organizacionais em emergência. Essa harmonização, por derradeiro, deve respeitar os limites, formais e materiais, consolidados na Lei Fundamental, com respeito a dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho, a solidariedade, a coletivização e a Justiça Social.

Enfim, toda a mudança nesse ramo jurídico especializado não pode resultar na redução ou na eliminação *in pejus* das normas justrabalhistas, em benefício exclusivo do sistema econômico e às custas dos sacrifícios e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos uma teoria geral.** São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2002.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho:** sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Método, 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302/1998.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências" e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330/2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.193/2012.** Altera a redação do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 7.341/2014.** Estabelece a prevalência da Convenção Coletiva de Trabalho sobre as Instruções Normativas expedidas pelo Ministério do Trabalho do Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=611008>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.962/2016.** Altera a redação do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro: Assembléia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Rio de Janeiro: Ministério da Guerra, Ministério da Marina, Ministério da Viação e Obras Públicas, Ministério da Relações Exteriores, Ministério da Saúde e da Execução, Ministério da Justiça e Negócios Interiores, 1937. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília: Congresso Nacional, 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 27 mar. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

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. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 29 dez. 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm)>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras Providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 11 dez. 1970. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.102 de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 21 jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.839 de 12 de outubro de 1989. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 18 out. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7839.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7839.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 14 maio 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm#art32](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm#art32)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.863 de 28 de março de 1994. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 29 mar. 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.987 de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 14 fev. 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987cons.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 22 jan. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.901 de 12 de janeiro de 2009. Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jan. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11901.htm)>. Acesso em: 26 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.619 de 30 de abril de 2013. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02

abr. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.103 de 02 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 de mar. 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE.. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 de nov. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 150 de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o trabalho doméstico e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 de jun. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.164-41 de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional e dá outras providências. In: **Diário Oficial**, Brasília, DF, 27 de ago. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/MPV/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Medida Provisória nº 680 de 06 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 de jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. Medida Provisória nº 761 de 22 de dezembro de 2016. Altera o Programa de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência. In: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 de dez. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Mpv/mpv761.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Mpv/mpv761.htm)>. Acesso em: 24 dez. 2016.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 87/2010**. Dispõe sobre a contratação de serviços de terceiros e dá outras providências. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96305>>. Acesso em: 30 out. 2016

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Acórdão que negou provimento ao agravo de instrumento**. Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 1352-53.2013.5.09.0004. Claudemir de Oliveira e Prosegur Brasil S.A. – Transportadora de Valores e Segurança. Relator: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 24 de junho de 2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=>

91A7762E6366E029DD7A05D1106A7D40.tst32?conscsjt=&numeroTst=1352&digitoTst=53&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar>. Acesso em: 28 out. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Orientação Jurisprudência nº 323 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais 1**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_321.htm#TEMA323](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA323)>. Acesso em: 28 de out. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>. Acesso em: 28 de out. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 256**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 28 out. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 28 out. 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 444**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 28 out. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. . **Acórdão que negou provimento ao recurso extraordinário**. Recurso Extraordinário nº 466.343 - SP. Banco Bradesco S/A e Luciano Cardoso dos Santos. Relator: Ministra Cesar Peluso. 05 de junho de 2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 28 out. 2016.

BUSNELLO, Ronaldo. **Processo de produção e regulação social**. Ijuí: Unijuí, 2005.

CATONILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1999.

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

DELGAGO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DORNELES, Leandro do Amaral. **Direito do Trabalho em perspectiva: flexibilização e descaracterização tutelar do trabalhador**. 1999. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Direito)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição Federal e Declaração de Filadélfia**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 30 out. 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 30 out. 2016

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Boaventura de Souza; REIS, José; MARQUES, Maria Manuel Leitão. O Estado e as transformações recentes da relação laboral: a transição para um novo modelo de regulação da economia. In: JORNADAS LUSO-HIPANO-BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, IV, 1986, Coimbra. **Temas de Direito do Trabalho**. Direito do Trabalho na crise. Poder empresarial. Greves típicas. Coimbra: Coimbra Editora, 1990, p. 139-179.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma análise geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCHÄFER, José Orlando. **Direito do Trabalho e flexibilização**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renoar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo; SEGADAS, Délio Maranhão; TEIXEIRA, Vianna Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira onda**. Tradução João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1980.

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