



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO**

**FERNANDA BRAGA PORPINO**

**INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO  
DETERMINADO NA LEI 13.467/2017**

**SOUSA – PB**

**2019**

**FERNANDA BRAGA PORPINO**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO  
DETERMINADO NA LEI 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, como exigência parcial para obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Pordeus Silva

SOUSA – PB

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA NA FONTE  
Biblioteca Setorial de Sousa UFCG/CCJS  
Bibliotecária – Documentalista: MARLY FELIX DA SILVA – CRB 15/855

P837i Porpino, Fernanda Braga.  
A inconstitucionalidade da flexibilização do trabalho determinado na lei 13.467/2017 / Fernanda Braga Porpino. - Sousa: [s.n], 2019.

62 fl.: Il.

Monografia (Curso de Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais - CCJS/UFCG, 2019.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Pordeus Silva.

1. Reforma Trabalhista. 2. Flexibilização. 3. Direito do Trabalho.  
I. Título.

**FERNANDA BRAGA PORPINO**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO  
DETERMINADO NA LEI 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, como exigência parcial para obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Data da aprovação: 27/11/2019

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Eduardo Pordeus Silva  
Orientador - CCJS/UFCG

---

Prof.<sup>a</sup> Me. Kaline Lima de Oliveira Moreira  
Examinador (a)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria dos Remédios de Lima Barbosa  
Examinador (a)

Dedico este trabalho aos meus pais, Jussara Braga de Sousa Porpino e Fernando Adriano Patrício Porpino, ao meu namorado e amigo Ramón Sarmiento, por todo o tempo, amor e dedicação em mim investidos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a DEUS por ter me guiado, inspirado e fornecido forças para fazer o Trabalho de Conclusão de Curso e estudar para o Exame de Ordem concomitantemente.

Agradeço a minha família por ter compreendido a razão da minha ausência nas reuniões familiares durante esse último período e por ter me apoiado na trajetória para realização desse feito.

Agradeço ao meu queridíssimo namorado e amigo, Ramón Sarmiento, pelo companheirismo de todas as horas e por ter contribuído com a formatação desse trabalho.

Ao meu orientador, Professor Eduardo Pordeus, por ter sido meu exemplo e incentivo para minha pesquisa nessa área trabalhista, por ter sido meu principal apoio na formulação desse trabalho.

Por fim, a todos os amigos, professores e funcionários da Universidade Federal de Campina Grande, com os quais tive o prazer de conviver, aprender, trocar idéias durante esses cinco anos de curso, o meu agradecimento.

## RESUMO

A presente pesquisa tem o objetivo de analisar criticamente os efeitos derivados das alterações havidas a partir da vigência da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a qual modificou um número bastante considerável de artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, sob o prisma da modernização dos direitos laborais, através da flexibilização das proteções trabalhistas. Dessa forma o objetivo central deste trabalho é avaliar os problemas da flexibilização do trabalho e o porquê dele ser inconstitucional através da observação e comparação feita entre a flexibilização que ocorreu em diversos países e a flexibilização brasileira, além de analisar quais os artigos da constituição são violados, assim como recursos humanos violados e se os princípios constitucionais tais como, o do não retrocesso social e o da proteção ao trabalhador, estão sendo cumpridos. O método de abordagem utilizado é o hipotético-dedutivo partindo-se do princípio de que a inconstitucionalidade é devida as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17, mais precisamente as referentes aos princípios fundamentais do ser humano. Quanto à técnica de pesquisa, consiste na bibliográfica, nacional e estrangeira. Verificou-se, por último que a mudança na CLT foi a responsável por impor a flexibilização desregulamentadoras gerando situações que ensejam a precarização dos direitos do trabalhador além da existência de empresas que obtêm vantagem desleal diante da exploração laboral da parte mais fraca da relação.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Flexibilização. Direito do Trabalho. Inconstitucionalidade. Retrocesso Social.

## ABSTRACT

This research aims to critically analyze the effects derived from the changes that have occurred since the Labor Reform (Law n° 13.467/2017), which has modified a considerable number of articles from the Consolidation of Labor Laws (CLT), from the perspective of the modernization of labor rights through the relaxation of labor protections. Therefore, the main objective of this paper is to evaluate the problems of making work more flexible and why it is unconstitutional through the observation and comparison made between the flexibilization that occurred in several countries and the one in Brazil, besides analyzing which articles of the constitution are violated, as well as human resources violated, and whether constitutional principles such as social non-retrogression and worker protection, are being met. The method of approach used is the hypothetical-deductive, assuming that unconstitutionality is due to the changes brought by Law n° 13.467 / 17, more precisely those referring to the fundamental principles of the human being. As for the research technique, it consists of the bibliographic, national and foreign. Finally, it was found that the change in the CLT was responsible for imposing deregulatory flexibility, causing situations that lead to the precariousness of workers' rights, in addition to the existence of companies that gain unfair advantage in relation to labor exploitation of the weakest part of the relationship.

**Keywords:** Labor Reform. Flexibilization. Labor Law. Unconstitutionality. Social Retrogression. Employment Contract. Work Agreement.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ONU – ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

JT – JUSTIÇA DO TRABALHO

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CPC – CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. AS EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS .....	12
2.1. O PAPEL DA OIT E SUAS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS.....	12
2.2. PRINCIPAIS CASOS INTERNACIONAIS .....	16
2.3. PONTOS DIVERGENTES E CONVERGENTES COM A REFORMA BRASILEIRA.....	22
3. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL.....	28
3.1. DIMENÇÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL.....	28
3.2. EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS.....	33
3.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	39
4. FLEXIBILIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL.....	45
4.1. RETROCESSO SOCIAL CAUSADO PELA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO....	45
4.2. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INSEGURANÇA PARA OS TRABALHADORES .....	50
4.3. ASPECTOS INCONSTITUCIONAIS E DE ANTIJUDICIDADE DA REFORMA TRABALHISTA .....	55
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	60
6. REFERÊNCIAS .....	62

## 1. INTRODUÇÃO

O tema a ser trabalhado é um assunto atual, cujo objeto é de muita discussão entre profissionais da área jurídica, empregadores, sindicatos e trabalhadores, pois o trabalho é um dos mais importantes pilares da sociedade, e, estando o Brasil e o mundo no auge do capitalismo, com uma economia completamente globalizada, acabam por forçar modificações das regras que regulam o trabalho.

Esse estudo é de bastante importância para os admiradores do Direito do Trabalho, como para a sociedade e para o conhecimento geral, é de importância para a sociedade por tratar de uma discussão de um tema atual e que necessita de mudança no direito do trabalho, porém sem grandes prejuízos aos trabalhadores.

Sabendo-se que o trabalhador vem abrindo mão de muito de seus direitos por meio das negociações coletivas, gerando uma discussão entre os juristas e doutrinadores uma discussão sobre a legitimidade de um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho diminuir um direito adquirido do trabalhador, visto que foram tantas as lutas para se conseguir as vitórias trabalhistas para defender e proteger o trabalhador.

Sendo a flexibilização uma modificação nos direitos dos trabalhadores, diminuindo seus direitos devido a grande competitividade no mercado de trabalho, que segue um pensamento neoliberal, que emprega uma idéia de que o crescimento da economia será maior quanto mais livres forem as relações de trabalho; tal estudo será bastante útil para o conhecimento e para o direito em geral, visto que ela levará todos que a lerem a uma indagação, além da busca de possíveis soluções para o tema.

Considerando o fato de que o direito do trabalho com seus acordos e convenções coletivas, vem buscando adaptar-se às necessidades do mercado, encontrando-se pois numa fase de mudança, na qual o trabalhador se vê cada vez mais ameaçado em manter em seu trabalhos que muitas vezes acabam se sujeitando a condições desumanas diante de um mundo globalizado, com mais tecnologias e diante das crises financeiras existentes frequentemente nessa última década, que acabam aumentando a mão de obra e conseqüentemente acaba barateando-as.

Como tudo que existe é formado por adjetivos, características que identificam e qualificam determinada coisa, com o direito do trabalho não poderia ser diferente, então para se evitar que todas as lutas do proletariado para conseguir condições dignas de trabalho, se acabe, tornou-se proibido modificar o núcleo dos direitos trabalhistas, nem que seja por uma emenda constitucional, não sendo, pois, possível tornar válida uma negociação coletiva que

cause danos a situação do trabalhador, respeitando assim o princípio da dignidade humana, proibição do retrocesso social e da norma mais favorável.

O tema a ser abordado diz respeito sobre a inconstitucionalidade da reforma trabalhista com relação a flexibilização do trabalho na determinada Lei 13.467/2017. Observando a constituição e essa nova reforma no direito do trabalho é possível notar algumas coisas que devem ser analisadas para saber como essa alteração feriu o texto constitucional.

No primeiro capítulo será abordado as experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas, comentando sobre o papel da OIT e suas convenções fundamentais falando sobre como surgiu e como funciona a Organização Internacional do Trabalho, além de tratar de sua atuação na atualidade, já o segundo subtópico desse capítulo trará os principais casos internacionais dos países que instalaram a flexibilização de trabalho e as conseqüências ou benefícios que tiveram com essa instalação, em seguida, no último subtópico do capítulo será mencionado os principais pontos que as reformas trabalhistas que aconteceram em outros países convergem ou divergem com a reforma brasileira, qual a expectativa para o que vai ou pode acontecer com esse pós reforma quando se analisa as que ocorreram ao redor do mundo.

Já no segundo capítulo tratará da flexibilização das relações trabalhistas no Brasil, sendo em seu primeiro subtópico mencionada as dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil, no segundo subtópico será falado sobre os efeitos da flexibilização nos processos de recursos humanos sendo traçada a vinculação entre o labor e a dignidade, demonstrando a necessidade tanto moral quanto material que a ocupação laboral exerce sobre os indivíduos e no seu último subtópico falará sobre o princípio da proteção do trabalho, podendo perceber que muitos dos princípios constitucionais são rompidos com a nova flexibilização do trabalho e dentre eles o princípio constitucional social de proteção ao trabalhador, cujo significado do princípio proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho.

Já no terceiro tópico o tema trará para análise a flexibilização e o princípio da vedação do retrocesso social, sendo que em seu primeiro subtópico falará sobre o retrocesso social de forma mais branda, pois a “reforma trabalhista” a qual foi aprovada apresenta conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916 sendo esse retrocesso explícito. No segundo subtópico retratará a flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores, trazendo aspectos que fazem com que o contrato de trabalho se tornem instáveis, e para concluir o desenvolvimento do tema será analisado entendimentos que tragam os aspectos tanto inconstitucionais como antijurídicos.

Sobre os objetivos gerais a serem analisados estão a referida Lei 13.467/2017 e a inconstitucionalidade da flexibilização do trabalho, também se tem como objetivos a identificação de quais direitos da reforma trabalhista garantidos pela constituição estão sendo violados, além de verificar se com a reforma trabalhista a flexibilização do trabalho foi violada constitucionalmente, sendo esses dois últimos requisitos objetivos.

A metodologia mais adequada para concretizar esta investigação consistiu em um estudo descritivo, de natureza qualitativa, composto de pesquisa bibliográfica documental no acervo doutrinário, legislativo e jurisprudencial pertinente.

O método de pesquisa utilizada foi o dedutivo, pois parte de uma generalização para uma questão mais particularizada.

## **2. AS EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**

### **2.1. O PAPEL DA OIT E SUAS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS**

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) que atualmente possui sua sede em Genebra, na Suíça, teve seu início em 11 de abril de 1919 com a aprovação de seus estatutos no Tratado de Versalhes. Dando início em 1946 sua filiação com a ONU, se tornando a Agência especializada pioneira a filiar-se a ONU (Organização das Nações Unidas). (LEITÃO, 2016)

A Organização Internacional do Trabalho surgiu em condições históricas e sociais conturbadas, no desencadear da Revolução Industrial, e os países do eixo euro-atlântico, que lideraram tal processo, conheceram dinâmicas nas quais os trabalhadores tinham basicamente um trabalho semelhante ao trabalho escravo, desumano, que apesar de já se possuir a mentalidade de que se deve afastar esse tipo de trabalho e propiciar uma vida digna, nada efetivamente se fazia, então a OIT começa sua atuação com o intuito de reunir os governos, os empregados e empregadores para colocar limites mínimos sobre aspectos relativos ao salário, condições de trabalho para as várias categorias de trabalhadores, horas trabalhadas, idade mínima em que se pode começar a trabalhar, remuneração dos trabalhadores, férias remuneradas, previdência social, serviços de recrutamento, prevenção de acidente de trabalho, fiscalização do trabalho e liberdade de associação, além de prestar grande assistência técnica aos governos. (LEITÃO, 2016)

A Organização Internacional do Trabalho possui, segundo está descrito no livro de Potobsky, características intrínsecas, que as diferenciam de qualquer outro organismo internacional, entre elas a divisão tripartida dos Estados-membros, em quase todos os seus órgãos, formado por empregadores, trabalhadores e governos, que são opostos a representação unilateral dos Estados nos outros organismos, outra característica é a forma de elaboração das normas internacionais do trabalho, as quais são diferentes dos sistemas adotados por qualquer outros tipos de convenções internacionais multilaterais e bilatérias e por último se tem o método de controle que obriga a comprovação do cumprimento das normas pelos Estados.

Com isso, é possível ver que a meta principal da Organização Internacional do Trabalho é buscar a igualdade internacional, priorizando o emprego, ampliando os direitos e promovendo a dignidade laboral. (POTOBSKY,1990, *apud* MONTENEGRO,2010)

Como se pode perceber pelas suas características e através de tudo que já foi dito, a Organização Internacional do Trabalho está preocupada em defender o trabalho descente,

visto que fiscaliza e verifica meios de eliminar formas desleais de trabalho e que acabam precarizando essa relação. (GOZDECKI, 2018)

Conforme constatado pela OIT, o trabalho decente é formado pela união dos quatro principais objetivos da OIT referentes ao respeito ao direito do trabalho que são: a abolição efetiva do trabalho infantil, extinção das formas de trabalho forçado, e das formas de discriminação com relação a emprego e ocupação e além desse, a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. (OIT, 2018).

É mister observar que o labor é mais do que uma relação entre patrão e empregado, mais do que uma forma de sobrevivência é uma forma emancipatória devendo ser assegurado o mínimo de dignidade dessas pessoas para se manter um trabalho decente que proteja o empregado, já que na maioria das vezes se encontra em situação de desigualdade diante do seu fornecedor de trabalho, devendo portanto ter limites dessa imposição sobre o empregado, visto que o trabalho deve ser um modo pelo qual aconteça a inclusão, voltando-se para o progresso social e para a redução da pobreza e é exatamente isso que a Organização Internacional do Trabalho procura conseguir.

A terceirização, por exemplo, é contrária ao trabalho digno, uma vez que aumentam os acidentes de trabalho, a exploração dos empregados e as doenças ocupacionais e diminuem a remuneração, isso acontece porque os empregadores se aproveitam da precarização de trabalhos e do desemprego. (GOZDECKI, 2018)

Sobre a Organização Internacional do Trabalho é importante falar a evolução e as influencias que aos poucos a OIT conseguiu ter sobre os países, através de suas Convenções, como seus ideais começaram a ser aceitos e terem voz sobre as necessidades do trabalhador e sobre como essa liberdade de relações entre o empregado e empregador que precisavam de limites para garantir os direitos humanos, o não ferimento dos princípios constitucionais e a dignidade do trabalho humano.

As convenções foram colocadas paulatinamente como força de norma a serem incluídas nas principais constituições dos Estados e isso se deve a diversos acontecimentos posteriores à despersonalização do indivíduo, controlador dos modos de produção, assim como da dinâmica capitalista mundial. Essa forma controladora foi uma das causas que geraram movimentos internacionais buscando a luta de classes, mais igualdade entre empregado e empregador, e um trabalho mais decente para os funcionários, sendo o trabalho o meio de promoção da dignidade, o meio referencial de elevar o trabalhador ao nível de dignidade considerado justo. (MONTENEGRO, 2010)

A natureza jurídica das Convenções é normativa, visto que suas normas são genéricas e impessoais, visando regular a situação jurídica. São consideradas como tratados-lei, as quais assumem as condições de ato-regra, no que se refere à sua criação, já no que se refere a sua efetividade e aplicação nos Estados-Membros, que dependem da aprovação na Organização (Conferência Internacional do Trabalho), da ratificação, quando consultada a autoridade competente para deliberar sobre a matéria, no plano interno, é o chamado ato-condição. (MONTENEGRO, 2010)

Com o objetivo de buscar o trabalho decente através da implementação de princípios e direitos que são considerados fundamentais para os trabalhadores foi que surgiu as convenções da OIT, tais como a de número 87, a qual foi tida como uma das mais importantes, pois foi aprovada em 150 dos 183 Estados-Membros da Organização Internacional, mas não só por isso que foi considerado relevante, pois um outro motivo dela ser considerado relevante foi o impacto que ela gerou, além da aprovação da maioria dos Estados-Membros a criação do Comitê de Liberdade Sindical, já a Convenção de número 29 tinha seu conteúdo voltado para o trabalho obrigatório ou forçado, visto que é totalmente oposto ao trabalho decente defendido pela OIT, sendo esse ratificado por 174 países. Essa convenção tinha em seu artigo segundo a seguinte definição “[...] todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”. (GOZDECKI, 2018)

Já a Convenção de número 105, que foi criada em 1957 trata da abolição do trabalho forçado, sendo essa Convenção aceita por 171 países, mostrando notoriamente o interesse que os países tinham em eliminar o trabalho escravo ou forçado, mas com relação exclusivamente ao trabalho infantil teve as Convenções de números 138 e 182, sendo a primeira ratificada no Brasil em 28 de junho de 2001 e a segunda em 02 de fevereiro de 2000.

Na Convenção de número 138 o Estado se compromete a abolir o trabalho infantil e como forma de proteção ele eleva a idade mínima para ser aceito em emprego ou trabalho a um nível que seja proporcional ao desenvolvimento físico e mental daquela pessoa, e a Convenção de número 182 também vai ao mesmo ritmo, em que o Estado deve intervir e impor medidas eficazes para proibir e erradicar as piores formas de trabalho infantil, aplicando-se a todos aqueles menores de 18 anos, idade em que finalmente é considerado maior e capaz. (GOZDECKI, 2018).

A Convenção da OIT de número 100 trata da remuneração entre homens e mulheres que acabam tendo variação de valores para a mesma função devido a diferença de sexo, já a de número 111 entrou em vigor no território nacional, em 26 de novembro de 1966, e tratava

da discriminação em matéria de emprego e ocupação, sendo objeto as condições de igualdade de gênero, etnia, idade, religião, dentre outros fatores.

Já a Convenção de número 122 que é muito importante para a criação da ideia do trabalho descente, pois trata da garantia de um trabalho digno, no qual o funcionário terá direito a bens mínimos com o intuito de assegurar uma vida adequada, além de argumentar sobre a luta contra o desemprego, deixando assim subentendido a proteção ao prestador de serviços, visto que é a partir do seu ingresso no mercado de trabalho que as pessoas enxergam efetivamente participando do universo econômico e social que os rodeia, assumindo a condição de ato social comprometido com a efetivação do bem comum e deixando de ser mero espectador das ações estatais.

Essa Convenção tem como objetivo estimular o desenvolvimento econômico, elevar os níveis de vida e resolver os problemas tanto de emprego, como de subemprego, promovendo um emprego produtivo e que seja de livre escolha. (SÜSSEKIND, 1988)

Com relação à Convenção de número 151, ela foi homologada pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 1978, mas foi assinada e ratificada pelo Brasil em 2010, e trazia a ideia de que deveria existir um tripé que incluía a liberdade sindical, o direito a greve e a negociação coletiva. Apesar de não trazer nada a respeito da negociação coletiva, traz uma evolução muito grande com relação a liberdade de poder reivindicar os baixos salários, a exploração do trabalhador. (CALVETE; GARCIA, 2014)

E a última a ser tratada é a Convenção de número 158, que cria limites para a denúncia vazia do contrato de trabalho feita pelo empregador, desde a sua ratificação no início do ano de 1995, até a atualidade, tanto no âmbito jurídico quanto no âmbito das consequências da aplicação de suas normas aos casos concretos que possam vir a aparecer, surgindo assim a necessidade de um embasamento teórico doutrinário, semelhante aquele adotado pela Suprema Corte, quando pretende responder pontos divergentes sobre a validade do referido tratado em relação ao ordenamento jurídico brasileiro. (ZANGRANDE, 2016)

A Convenção 158 foi aprovada pela 68ª reunião realizada pela Conferência Internacional do Trabalho que aconteceu na cidade de Genebra que ocorreu no ano de 1982 com o intuito de regular o fim da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva, porém posteriormente se questionaram sobre a inconstitucionalidade dessa Convenção e vale lembrar que até os dias atuais essa dúvida permanece, visto que a Suprema Corte não decidiu definitivamente se o decreto presidencial que promulgou a denúncia é ou não constitucional, mas visto que a decisão definitiva não possui embargos e não ter tido o decreto presidencial aprovado pelo

Congresso Nacional, espera-se que decidam pela inconstitucionalidade do decreto presidencial, já que viola a Constituição da República, devendo, portanto voltar a Convenção 158 a ter seus efeitos no plano interno. (ZANGRANDE, 2016)

## 2.2. PRINCIPAIS CASOS INTERNACIONAIS

Como já foi falado que o objetivo da Organização Internacional do Trabalho é buscar a dignificação do trabalho e a não exploração do trabalhador, porém com a reforma trabalhista, e com a sua flexibilização, pode-se notar que o impacto foi invertido, e ao invés de diminuir a exploração e dignificar o homem, na verdade ele tornava os empregados submissos à vontade de seus patrões. Algumas experiências internacionais com a reforma trabalhista trouxeram impactos diversos na regulamentação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho, com foco na Justiça do Trabalho e na judicialização dos conflitos trabalhistas.

A flexibilização em outros países, inclui tanto o trabalho de baixa especialização como aqueles de alto nível de competência, gerando uma falta de proteção social, falta de oportunidades de carreiras e de alta retroatividade. Sendo, portanto, a escolha pela flexibilização principalmente do empregador, mas também pode acontecer da escolha ser do empregado, podendo ser tanto voluntária quanto involuntária, podendo implicar em contratos com maior insegurança econômica e menor salário para os trabalhadores e um dos grandes problemas enfrentados com essa flexibilização é que algumas economias modernas parecem combinar o desemprego crescente com maior número de horas trabalhadas para aqueles que têm emprego. (HAMBURGER, 1998)

Diversos países tiveram um levantamento das reformas efetivadas nas últimas décadas, contendo as datas de aprovação, os argumentos e as convergências e divergências com a reforma brasileira. E a partir dos dados obtidos abordaram aspectos sobre as instituições públicas e à judicialização. Esses dados foram construídos a partir de relatórios feitos pelo sistema judicial de cada país que são publicados em suas devidas páginas de internet, e de bibliografias específicas sobre o tema da reforma trabalhista, mas o que aconteceu foi que a diversidade da estrutura legal criou barreiras às comparações entre cada região.

Sendo assim surge a possibilidade de apresentar levantamentos que comprovam se houve, por exemplo, o aumento do número de ações, evidenciando assim as múltiplas realidades do âmbito internacional, porém essas diversidades não impediram que se tomassem conhecimento dos dados e que relatassem as alterações e seus impactos, alterações essas que

objetivavam reduzir o papel do Estado como fiscalizador e aplicador das normas de proteção ao trabalho. (BIAVASCHI, 2017)

A “flexibilidade” que é criada através de mecanismos de como efetuar negociações nos tribunais, burlar a lei ou fazer demissões forçadas não deve ser entendida como a flexibilidade que é necessária para as transformações revolucionárias que acontecem, pois a alternativa não pode ser não seguir a lei, já que a flexibilidade decorre de um conjunto de leis. (HAMBURGER, 1998)

Sabendo-se que o atual sistema é o capitalista, alguns que defendem a flexibilização argumentam que a reforma seria a culpada pela formação de um mercado inflexível, caracterizado pelo alto nível de desemprego, que inibe o aumento de produtividade da economia e marcado pela segmentação do mercado do trabalho, e as teorias deles é de que essa formalidade desencoraja a contratação de novos trabalhadores. (OECD, 2006) E a segunda teoria defendida por eles é de que a maior flexibilização causa maior rotatividade de funcionários gerando aumento de produtividade, devido a maior flexibilização das leis de demissão. (OECD, 2007 *apud* PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

As reformas que são abordadas no âmbito internacional estão longe de trazer a solução econômica para os países, mas sim gerando mais distorção social, evidenciando que o enfrentamento de tais problemas, guardada as especificidades de cada nação, o pressuposto é um projeto de desenvolvimento que atue em toda a economia, não só no mercado de trabalho, mas com o Estado induzindo o crescimento do investimento.

Geralmente, os argumentos usados para implementação são, aumento de emprego devido ao encontro de vontades individuais, necessidade de fortalecimento das negociações diretas entre patrões e empregados, ampliação do acesso ao mercado de trabalho, redução dos números da judicialização dos conflitos do trabalho, busca de igualdade, e, modernização da legislação do trabalho e da Justiça do Trabalho. (BIAVASCHI, 2017)

Por outro lado, a reforma afeta o papel das instituições públicas, observando a Justiça do Trabalho, ou como no caso do México, não se tornarem eficazes, ou a judicialização não ser alterada sendo, até mesmo, ampliada, ressalvado o Reino Unido no qual houve, primeiramente, uma redução de demandas trabalhistas ou de seu seguimento, provavelmente foi a ineficácia dessa reforma que fez a Corte Suprema de tal país tornar determinadas medidas da reforma as quais vedam o acesso ao judiciário inconstitucionais.

Em todos os países que adotaram em menor ou maior grau, contrário ao que foi apregoado, houve uma maior fragilização da vida dos trabalhadores com a adoção da caminhada regressiva. No Brasil, por exemplo, se desrespeita o princípio da dignidade da

pessoa humana e do valor social do trabalho. Essas questões entre outras evidenciam a importância de uma estrutura jurídica que inclua as normas públicas de proteção ao trabalho, com instituições que fiscalizem e concretizem sua aplicação e assim contribuam para se obter o mínimo civilizatório de direitos e colocar limites à ação do capitalismo. (BIAVASCHI, 2017)

A melhor maneira de analisar do funcionamento da flexibilização no âmbito internacional é a comparação entre os países e ressaltarem as principais características de suas legislações trabalhistas e dos seus mercados de trabalho. O Objetivo é esclarecer que apesar de diversos argumentos a favor das reformas trabalhistas, as investigações demonstram claramente que a flexibilização da regulação do trabalho possui resultados negativos. Esse breve sub tópico busca demonstrar que a retirada dos direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, também não impacta positivamente no crescimento econômico e, por fim, tampouco diminui a desigualdade entre os trabalhadores. (PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

Dentre os países latinos têm-se características em comum com o Brasil como, por exemplo, o modelo econômico de substituição de importações e ênfase no nacionalismo e também se tem em comum os governos de ditaduras militares (inicialmente reprimiam os movimentos trabalhistas, depois, o governo, ainda autoritário, mudou para uma política mais protecionista do trabalhador) e finalmente, os processos democráticos de 1979 em diante são restaurados. (HAMBURGER, 1998)

O Chile que atualmente é um dos países com maior custo de vida, cujo salário mínimo é irrisório, sendo suficiente apenas para um quilo de pão por dia, duas passagens diárias de ida e de volta e um aluguel de um apartamento, foi um dos países que tentaram a flexibilização, mas que também saiu em desvantagem, pois serviu apenas para aumentar a precariedade das relações de trabalho, já que os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições de trabalhadores foram se deteriorando, não havendo prova alguma de que a flexibilização das leis trabalhistas traga resultados positivos para o crescimento econômico, para a diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego, pelo contrário, traz a redução de proteção de emprego que acarreta o aumento da desigualdade, agrava a proliferação dos empregos precários, além de piorar na segmentação do mercado de trabalho. (PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

Tabela 01 – a litigiosidade trabalhista no Chile

**INGRESSO DE CAUSAS EM PRIMEIRA INSTÂNCIA - 2010-2016**

2010	40.375
2011	41.382
2012	45.600
2013	48.831
2014	52.835
2015	56.583
2016	63.438
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>349.044</b>

Elaboração própria

Fonte: Poder Judicial em Números 2017. Estadística de Causas, agosto de 2017 disponível em: <http://www.pjud.cl/documents/10179/8524604/1.Estadisticas+de+Causas.pdf/9bef57ab-78de-4e74-8373-a3bac07d1ee2?version=1.3> – acesso em 16/10/2017.

Diante de tudo que foi mencionado sobre a reforma trabalhista realizada no Chile é possível através da análise dos dados numéricos apontando o aumento da judicialização dos conflitos trabalhistas no país. Apesar dos dados obtidos serem parciais, eles permitem que se afirme não ter havido redução, mas muito pelo contrário, demonstrando pois que as reformas não conseguiram superar. (BIAVASCHI, 2017)

Já no Paraguai a reforma se deu em dois estágios, o primeiro em 1993 e segundo em 1995, tendo sua estrutura semelhante ao Código de 1961 e inovando quanto à introdução de lei com regime mais aberto para o sindicato. Sendo, portanto, essa abertura para o sindicato que trouxe nos anos iniciais da década de 80 a discussão do relacionamento entre legislação trabalhista e o contexto econômico, diante da crise econômica internacional e à crise econômica crescente do endividamento.

Concomitantemente, o modelo econômico protecionista já não conseguia sustentar o crescimento, criar novos empregos mantendo o mesmo nível de produtividade ou controlar a inflação. O Chile, por exemplo, utilizou estratégia neoliberal acreditando que o mercado tinha habilidade para resolver as questões principais das economias nacionais e observando isso, diversos países latino americanos implantaram programas de ajustes estruturais similares ao do Chile. (HAMBURGER, 1998)

Com relação aos impactos das reformas na Argentina é possível observar que nos anos 90 destacou-se o aumento do desemprego e o incremento brutal da pobreza. Três momentos podem ser observados, o período entre 1991 a 2001 em que foi caracterizado por medidas de flexibilização e descentralização da negociação coletiva, eliminação da ultratividade dos convênios coletivos, e implantação dos contratos precários atípicos, com ênfase à terceirização; o outro período é entre 2002 a 2015 que pôs a negociação coletiva no centro, além de fazer com que a formalização da negociação coletiva ampliada e também a ultratividade dos convênios coletivos; o terceiro e último período a ser analisado é o de 2015 até os dias de hoje, em que é caracterizado pela reforma da lei dos riscos do trabalho e que se caracteriza pela agressividade do governo contra sindicatos, e ataques contra a negociação coletiva centralizada. (BIAVASCHI, 2017)

No México os impactos mais visíveis foram o lento crescimento econômico, a maior precarização da força de trabalho e além desses ainda teve o aumento da pobreza, e um dos principais problemas após a reforma tem sido a destruição da renda real dos trabalhadores. Pode-se assegurar, portanto, que a retirada de direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, tampouco promove o crescimento econômico, além de não diminuir a precariedade ocupacional. (PERNÍAS E SALES, 2017)

Já na Alemanha as reformas trabalhistas que ocorreram com o intuito de flexibilizar a regulamentação pública do trabalho e enfraquecer a proteção ao emprego, deixando que empregadores contratassem em piores termos e condições que anteriormente. Em resumo, a reforma trabalhista na Alemanha resultou na deterioração das relações de emprego. Mas o que mais foi observado foi que já se tinham evidências em 1990 e que não foram identificadas, tais como, contratações atípicas, precarização das relações de emprego e moderação salarial.

As reformas no mercado de trabalho deixaram a distribuição dos riscos de maneira assimétrica, ou seja, os contratos atípicos e os cortes nos benefícios para desempregados aumentaram a facilidade dos empregados de aceitarem concessões salariais e condições precárias de trabalho e assim os empregados se acostumaram a utilizar de tais contratos, aumentando assim ainda mais a insegurança dos trabalhadores atípicos, uma vez que aumentou a incerteza sobre os trabalhos “regulares”. (PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

Na Espanha, país em que as reformas do mercado de trabalho mais cresceram, não havendo compensação em termos de diminuição do desemprego. As reformas falharam em reduzir o emprego temporário e fracassaram em impactar positivamente o ofício. A fragmentação do poder do empregado colaborou com a redução salarial, enfraquecimento da

demanda doméstica e arruinando um processo mais acelerado de recuperação econômica. (PERNÍAS E SALES, 2017)

No Reino Unido, o qual é um dos mercados de trabalho mais flexíveis com relação à contratação e a demissão, não se verificaram resultados positivos. As reformas realizadas no governo de Margaret Thatcher, combinadas com as novas reformas, desde 2010, fragilizaram a proteção do trabalhador e degradaram as condições de trabalho. Segundo dados obtidos durante os anos de 2008 a 2017, pode se observar que 50% dos trabalhos são autônomos, já os contratos “zero - hora”, que são os regimes em que o trabalhador recebe por hora que exerce a função, sem direitos sociais e benefícios, como indenizações decorrentes de demissão, são equivalentes a 30%. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são considerados atípicos, que teve seu potencial aumentado com a flexibilização, que causou esse trabalho que desvaloriza a mão-de-obra, através de um trabalho indecente e com menos amparo ao funcionário. (PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

O foco do sub tópico era apenas citar e demonstrar alguns países dos muitos em que não deu certo a reforma trabalhista, mais precisamente a sua flexibilização, para que assim possa perceber que no Brasil a flexibilização tende muito provavelmente a percorrer o mesmo caminho, sendo assim não adianta se estender, posto que ainda se tem muito a ser abordado sobre a flexibilização trabalhista.

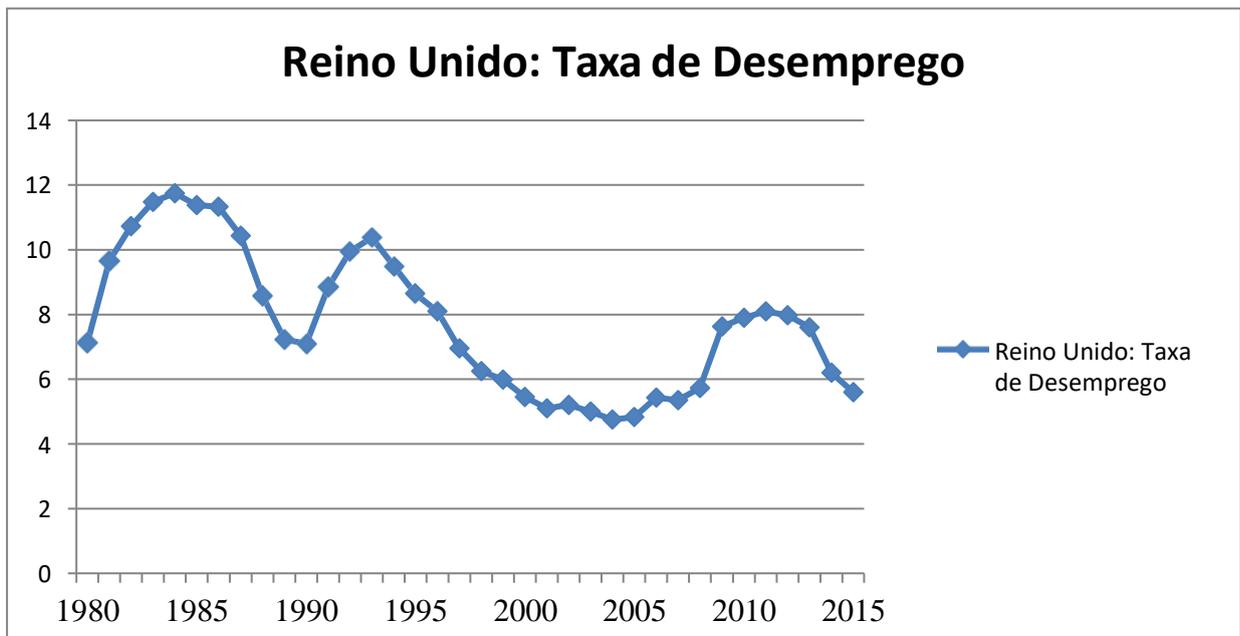


Figura 1: FMI

Criação: Atualidade – todos os direitos reservados

Ano: 2015

Retirado do site: <https://pt.actualitix.com/pais/gbr/reino-unido-taxa-de-desemprego.php>

### 2.3. PONTOS DIVERGENTES E CONVERGENTES COM A REFORMA BRASILEIRA

Depois dessa breve análise de alguns países que sofreram com a flexibilização e que entraram em decadência, além de ter a mão-de-obra desvalorizada, é preciso analisar os pontos em que esses países se assemelham e os pontos que se diferenciam da reforma trabalhista no Brasil.

Como foi mencionado anteriormente, os números e a repercussão social vão em contraposição as afirmações favoráveis a flexibilização, já que as medidas tomadas agravaram a precariedade das relações do trabalho e que com relação ao desemprego foram ineficazes, além de que segundo o IBGE (2002) tanto a taxa de desemprego quanto o tempo para que o empregado consiga um novo emprego aumentam cada vez mais. A renda do trabalhador tem reduzido ao longo dos últimos anos. E toda essa precarização é decorrente da flexibilização dos direitos trabalhistas. (MONTEIRO, 2013)

A flexibilização não gerou emprego nos países Europeus e não houve o resultado esperado assim como não houve no Brasil, pois os resultados não foram satisfatórios como se estava previsto. Diante disso é possível perceber que os argumentos contra a flexibilização são rigorosos, pedem que a Constituição não seja desrespeitada, e é preciso garantir que vivemos em um Estado Democrático de Direito, devendo ser estes os limites à flexibilização. (MONTEIRO, 2013)

Para compreender melhor as distinções é preciso analisar o caso da reforma trabalhista no Brasil e o contexto histórico do momento da implementação dessa reforma, a qual teve início na década de 1990, em um cenário de profunda crise econômica, mas que apesar de resistir em muitos de seus aspectos, voltou a produzir seus efeitos com força a partir do Impeachment da Presidenta Dilma Rousseff.

Após o Impeachment reformas estruturais tanto dos setores econômicos quanto financeiros foram encaminhadas ao Parlamento brasileiro. Partes delas já foram aprovadas. Então é preciso entender que a reforma trabalhista é composta tanto pelo texto específico aprovado e sancionado para vigorar em 11 de novembro de 2017, Lei nº 13.467 de 13/07/2017, quanto pelo conjunto de políticas estruturais e projetos de lei que tendem a ter impactos negativos. (BIAVASCHI, 2017)

A flexibilização brasileira pode ser observada em dois âmbitos, o externo e o interno, sendo esta relacionada às mudanças na própria organização tanto do trabalho como da produção, à adoção de tecnologias mais maleáveis em acordo com o paradigma da produção enxuta, e como consequência, a definição de novas exigências sobre o labor. Já com relação

àquela estão relacionados às mudanças nas relações de trabalho e nas relações industriais, que são a desregulamentação das leis trabalhistas, além da diminuição e fragmentação do poder dos sindicatos. Outros fatores relevantes são a difusão das práticas de subcontratação e terceirização, favorecidas pelas implementações de novos sistemas produtivos, como os condomínios industriais, além dos incentivos concedidos às empresas para a sua localização nos estados e municípios. (MONTEIRO, 2013)

O que foi elencado sobre a flexibilização brasileira, apenas foi com o intuito de se formar uma base contextual para entender o desenvolver do texto, visto que posteriormente esse tema será mais detalhado e melhor analisado, com uma visão mais profunda e dedutiva sobre a flexibilização brasileira e o porquê dela ter característica inconstitucional.

Agora que já foi comentado sobre a flexibilização e as falhas que ela teve no Brasil e em diversos outros países, discutem-se aqui aspectos sobre o conteúdo das alterações que essas reformas produziram no sistema de regulamentação trabalhista e quais as semelhanças e diferenças entre elas e a flexibilização que ocorreu no Brasil.

Em linhas gerais, para os objetivos desse estudo, todas as reformas estudadas, guardadas as especificidades e sistemas jurídicos próprios, têm simbolizado um ataque ao sistema de proteção social, o qual inclui tanto a regulamentação quanto as instituições públicas que atuam no mundo do trabalho.

Sendo no Brasil essas instituições são o Sistema Federal de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE; Ministério Público do Trabalho, MPT; Justiça do Trabalho, JT; e os Sindicatos. Já o sistema de inspeção inclui somente o MPT e a Fiscalização do MTE, que são respectivamente, nos âmbitos coletivo e individual, com objetivos de coibir e prevenir, fiscalizando assim as normas trabalhistas. (BIAVASCHI *et al.*, 2018 *apud* ; COELHO; DROPPA; PERNÍAS, 2018)

Tendo um recorte temporal do período pós-crise de 2008, analisando a reforma trabalhista no mundo, seus efeitos em termos de variações na taxa de desemprego e em termos mais globais dos determinantes. Os resultados permitiram reforçar a ideia de que a deteriorização das condições macroeconômicas torna as reformas mais atraentes do ponto de vista econômico, assim como realizável em termos de apoio político. Além de que as reformas que diminuem a regulamentação têm efeitos negativos e estatisticamente significativos nos níveis de emprego nos anos que seguiram, em países em desenvolvimento, contrariando assim o argumento geral em defesa de reformas trabalhistas de cunho flexibilizante como vetor de geração de novos postos de trabalho.

Contudo, mesmo que os resultados indiquem apontamentos problematizáveis em processos nacionais de reformas, não dependendo de seu vetor regulatório, se ele é mais abrangente ou mais restritivo. Além das categorias institucionais do mercado de trabalho sob as quais recaem as intervenções, é preciso fazer uma ressalva para observar que tanto os determinantes quanto os efeitos encontrados podem se manifestarem de maneira que se diferem das demais e corresponderem a uma série de fatores contextuais que dizem respeito a um país em particular. (SILVA, 2018)

São muitos os casos em que as reformas trabalhistas contribuíram para um aumento da desigualdade, da precarização e informalização do emprego, influenciando a discriminação no mercado contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes às minorias e a grupos sociais marginalizados, e ocasionalmente a redução da proteção social dos trabalhadores.

Por exemplo, durante a aplicação do programa de ajuste estrutural no México, observou-se que a média de salário das mulheres diminuiu mais, quando se comparado ao salário do homem, não sendo diferente do que aconteceu no Brasil. As demissões no setor público e a privatização de empresas de propriedade estatal costumam afetar o emprego das mulheres de forma desproporcional, assim como aconteceu na Índia e em diversos outros países assim como Brasil, país o qual também é possível notar isso, apesar de ainda ser de forma muito discreta. (BOHOSLAVSKY, 2017)

Sobre os países analisados no sub tópico anterior, com exceção do Reino Unido, cujos números da judicialização não foram reduzidos a partir das reformas. O que se consta nos países em maior ou menor grau é a fragilização da vida dos trabalhadores diante da caminhada regressiva que acabam ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, demonstrando um verdadeiro retrocesso social que está longe de trazer um fim para os problemas econômicos e institucionais vivenciados naqueles países que adotaram, gerando mais distorções sociais.

Seguem-se com as comparações de alguns pontos importantes das reformas efetivadas na Europa, trazendo-se ao debate elementos que permitam que estudos sobre as conseqüências dessas alterações sejam aprofundadas e a relevância em constituir uma estrutura jurídica que contribua para assegurar o mínimo de direitos considerados civilizatórios e colocar limites ao capitalismo. (BIAVASCHI, 2018)

Comparando as reformas tem-se que os motivos da reforma brasileira foram reproduzidos da reforma espanhola, no entanto, na brasileira não se tem uma preocupação com a implantação de políticas para incentivar o emprego, como a contratação por prazo indeterminado e a criação de postos de trabalho para os setores mais vulneráveis (jovens,

desempregados, mulheres e idosos), ou a implantação de agências de recolocação, como ocorreu na reforma espanhola.

Também não há qualquer menção na lei brasileira sobre políticas de formação de profissional, reconhecida como um direito individual na lei espanhola, assim como não há na reforma brasileira incentivos fiscais ou bonificações para as empresas contratarem pessoas em determinadas circunstâncias, nem para pequenas empresas. Além de na lei brasileira não haver qualquer compensação para os trabalhadores que sofrerem perdas salariais, enquanto que na Espanha a lei prevê que o Fundo de Garantia Salarial assumira as perdas em determinadas circunstâncias. (BIAVASCHI, 2017)

Apesar das divergências, têm-se muitas coisas em comum a reforma brasileira com a reforma adotada pela Espanha, pois o Brasil adotou diversas ideias de flexibilização de direitos da reforma espanhola, mas não adotou aspectos de proteção e de implantação das políticas para a criação de novos postos de trabalho e diminuição do desemprego.

Dentro dos pontos que convergem há o trabalho à distância que também é estabelecido por acordo individual na lei espanhola, porém, prevê os mesmos direitos para o trabalhador em home office, enquanto que a lei brasileira deixa para a negociação individual a definição de todos os direitos do trabalhador; outro ponto é quanto a convergência na regulamentação das negociações coletivas, dando prevalência aos acordos coletivos de trabalho sobre as convenções e em alguns casos autorizando a negociação individual com os empregados, no entanto, a lei espanhola não chegou ao ponto de reconhecer a prevalência das normas negociadas sobre lei; outra convergência é com relação a definição e implantação de contratos que sejam precários e que tenham seus direitos mitigados, como o contrato por tempo parcial com permissão para horas extras, além da compensação de horários mediante acordo individual, dentre outros.

Há também a convergência entre a reforma brasileira e a reforma espanhola quanto à limitação da ultratividade em um ano após o término da vigência do instrumento coletivo, mas no caso brasileiro, além de não se ter qualquer prazo após o término da vigência das normas coletivas, a ultratividade ainda não foi inserida no rol de questões que não podem ser negociadas, já a reforma espanhola não chegou a tanto. (BIAVASCHI, 2017)

Como é possível perceber que as reformas trabalhistas que aconteceram em diversos países e que não lograram êxito muito se assemelham em diversos pontos a reforma trabalhista mais precisamente com relação à flexibilização ocorrida no Brasil. Isso demonstra o quanto essa reforma brasileira já tende a seguir os mesmos caminhos que as demais, o

fracasso, o retrocesso social, o trabalho desumano, por esse motivo dentre outros, é evidente a inconstitucionalidade dessa flexibilização trabalhista trazida com a nova reforma brasileira.

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL**

#### **3.1. DIMENÇÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**

Como a reforma trabalhista foi pouco detalhada no capítulo anterior e foi mencionado anteriormente que se falaria mais adiante sobre esse tema, de forma mais explanada e crítica, esse subtópico foi criado justamente para atender a essa necessidade.

No instante em que a Constituição Federal de 1988 consolidou, como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, ela reconheceu, sem dúvidas, que o Estado existe em função da pessoa humana, e não ao contrário, tanto que a sociedade em determinado momento histórico (Leviatã) outorgou-lhe poderes de representação dos interesses de toda a sociedade, principalmente através de vias normativas, para desempenhar a tarefa de manutenção da dignidade do homem e suas necessidades fundamentais, dentre estas o labor regulado.

Assim é importante repetir que não é obrigado que se esteja positivado este direito para que haja a dignidade, já que é condição intrínseca de todo ser humano, portanto, não pode ser quebrada essa condição digna, mesmo que de forma sutil e sorrateira pela simples alteração trabalhista e condições impostas ao empregado pelo empregador pelo acordo coletivo ou convenção coletiva, que permite praticamente todas as formas de contratos degradantes e desumanos de trabalho, mas esse tema será detalhado posteriormente em outro subtópico. (MONTENEGRO, 2010)

De toda forma, com efeito, o Estado Democrático de Direito surge em decorrência e defesa tanto de uma norma concreta quanto objetiva capaz de ao mesmo tempo proteger e promover o emprego como instrumento e promoção da dignidade do trabalhador brasileiro, como modelo de Estado Democrático a ser lembrado como seguidor do reconhecimento e da necessidade de se elevar os direitos fundamentais da pessoa humana. (MONTENEGRO, 2010)

A Reforma Trabalhista foi introduzida por lei infraconstitucional (Lei 13.467/2017), trazendo como uma das justificativas a busca da “segurança jurídica” na medida em que, segundo seus defensores, a excessiva judicialização dos conflitos e a atuação da Justiça do Trabalho em dissintonia com a “modernidade” estariam a gerar inseguranças e a afastar os investimentos necessários ao desenvolvimento.

Vários dispositivos da lei, portanto, de forma direta ou indireta levam a reduzir o papel da Justiça do Trabalho, além de limitar seu espaço de atuação. Restringindo as vias de acesso ao Judiciário Trabalhista, ao impor ônus às reclamações ou reduzindo as atribuições dessa

instituição e as possibilidades interpretativas de seus magistrados. A essência da reforma trabalhista brasileira está, pois, no “livre” encontro das vontades individuais dos empregados e dos empregadores, participando assim a reforma de um movimento regressivo que viola os princípios do Direito do Trabalho, os constitucionais (Constituição de 1988) e os tratados e convenções internacionais. (BIAVASCHI, 2018)

Na Lei nº 13.467/ 2017 segundo os dois relatórios aprovados na Câmara e no Senado, respectivamente pelo deputado Rogério Marinho e Ricardo Ferraço também foram exaustivamente repetidos por parlamentares, intelectuais orgânicos e líderes empresariais, tanto nas tribunas do Congresso quanto em audiências ou mesmo via veículos de mídia. Dividindo-se em “argumentos institucionais”, onde são encontradas questões contra a legislação trabalhista brasileira como, o chamado “mito da outorga” no qual se mostra que a CLT foi um ato unilateral por parte do governo ditatorial de Getúlio Vargas como forma de garantir o apoio das classes trabalhadoras urbanas, desconsiderando-se as lutas históricas dos trabalhadores desde o início do século; como o argumento da “inalterabilidade” o qual diz que a CLT foi elaborada em um momento longínquo na história e, por isso, estaria necessitada de se adaptar a atualidade, desconsiderando-se várias alterações já impetradas ao longo dos anos, inclusive na própria Constituição de 1988; e como o argumento da “matriz fascista da CLT”, alegando que ela seria uma cópia da *Carta Del Lavouro*, do ditador italiano Mussolini, para garantir a manutenção de seu poder pelas vias corporativistas. Tudo que está sendo abordado sobre esses argumentos já foram problematizados e discutidos na literatura especializada. (SILVA, 2018)

O segundo campo refere-se aos chamados “argumentos econômicos”. Entre eles estão, o argumento “inibidor do influxo de investimentos estrangeiros”, por impor a eles regras mais onerosas em termos de mobilização de recursos humanos (força de trabalho) do que em outros países; o argumento do “comprometimento à elevação da produtividade”, devido à excessiva rigidez da legislação trabalhista, que dificultaria uma alocação mais eficiente do fator trabalho; outro argumento é o da “trava para o crescimento” segundo o qual a legislação engessa a capacidade de investimentos produtivos por causar fortes distorções na estrutura de custos das firmas, além de criar um ambiente de insegurança jurídica devido ao modelo de Justiça do Trabalho adotado; “fator de produção de desigualdade” é outro argumento, do qual a CLT seria a responsável por impor ao mercado brasileiro de trabalho uma segmentação entre uma parcela de trabalhadores registrados e assegurados pelas instituições de bem-estar, enquanto outra ampla parcela não tem nenhuma proteção social, o que aprofundaria a estrutura de desigualdades já existente; e por último tem-se o argumento do

“comprometimento da competitividade nacional”, já que os encargos causados pela legislação seriam responsáveis por onerar sobremaneira os produtos nacionais, tornando-os menos atraentes na disputa por mercados. (SILVA, 2018)

Os defensores da reforma apontam a CLT e a Justiça do Trabalho como responsáveis pela litigiosidade crescente. Nessa defesa, argumentam que o conteúdo das decisões judiciais em conjunto com normas de direito materiais além de processuais que são as verdadeiras instigadoras da litigiosidade e que elas que contribuem para o excessivo número de reclamações ajuizadas ano a ano diante a Justiça do Trabalho, gerando insegurança jurídica pela imprevisibilidade de suas decisões, mas na realidade, o que a reforma objetiva é atingir as instituições públicas, mais especificamente a Justiça do Trabalho, introduzindo impedimentos ao ajuizamento das ações que, na realidade, são obstáculos para se cumprir o exercício do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário.

Por outro lado, como verá adiante, a alegada litigiosidade não decorre do detalhamento das obrigações trabalhistas, mas sim do descumprimento das normas mínimas da proteção do trabalho. Caso todos os agentes econômicos respeitassem esse patamar mínimo, as oposições seriam menores e, conseqüentemente, o número de demandas diante da Justiça do Trabalho seria reduzido. Sendo que esse incremento da demanda se dá *pari passu* ao aumento das despedidas e dos descumprimentos à legislação em um país, cujas penalidades pelo descumprimento da lei trabalhista por muito baixas não desestimulam a burlar e lesionar os direitos.

Como os dados tanto do TST quanto do CNJ evidenciam grande parte das reclamações objetivam o pagamento das parcelas rescisórias decorrentes de despedidas injustas, horas extras trabalhadas e o reconhecimento de vínculo de emprego burlado. Portanto, a segurança jurídica busca a liberdade da empresa para fazer o que pretender, deixando o trabalhador em absoluta insegurança e instabilidade. (BIAVASCHI, 2017)

Instabilidade e insegurança essa a qual é possível demonstrar na tabela que entre principais motivos de encaminhamentos para a justiça do Trabalho em 2016 é a rescisão do Contrato de Trabalho e Remuneração e Verbas Indenizatórias. Isso se dá em tempos em que o mundo sofre o impacto de políticas neoliberais e em que as nações as adotam ou não, segundo suas especificidades. Daí a importância de se ter analisado reformas similares à brasileira, como as do Chile, Argentina, Espanha, Reino Unido, dentre outras, buscando-se suas igualdades e diferenças, com foco nas instituições responsáveis por assegurar a observância dos direitos sociais.

Diante disso se procedeu um levantamento dessas reformas efetivadas nas últimas décadas, destacando-se os principais argumentos e promessas, alguns aspectos, pontos de similitude e diferenças em relação à brasileira e seus impactos nas instituições públicas, com foco na Justiça do Trabalho e na judicialização. (BIAVASCHI, 2017)

Tabela 02 – Principais temas encaminhados para Justiça do Trabalho em 2016

<b>Tema discutido</b>	<b>Nº de processos com o tema</b>	<b>%</b>
<b>Rescisão do Contrato de Trabalho</b>	18341347	60,75
<b>Remuneração e Verbas Indenizatórias</b>	5824952	19,29
<b>Responsabilidade Civil do Empregador</b>	2583404	8,56
<b>Férias</b>	1538079	5,09
<b>Responsabilidade Solidária/Subsidiária</b>	765489	2,54
<b>Categoria Profissional Especial</b>	280786	0,93
<b>Outras Relações de Trabalho</b>	256674	0,85
<b>Acordo e Convenções Coletivos</b>	247340	0,82
<b>Direito Sindical e Questões Análogas</b>	211832	0,70
<b>Prescrição</b>	66664	0,22
<b>Sentença Normativa</b>	38043	0,13
<b>Aposentadoria e Pensão</b>	28750	0,10
<b>Direito de Greve/Lockout</b>	7203	0,02
<b>Total</b>	30190563	100,00

Fonte: [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)

A “reforma trabalhista” a qual foi aprovada apresenta conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916. Sendo esse retrocesso explícito, por exemplo, ao impor aos juízes e tribunais que se limitem a aplicar somente os “aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais”. (TEIXEIRA *et al.*, 2017)

Isso significa que dirige-se à Justiça do Trabalho, na qual as suas decisões decorrem de forma majoritária ou da Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, e da Constituição de

1988, prevalecendo às negociações coletivas, desde que respeitado o mínimo civilizatório. Dessa forma, a lei da reforma abandona os fundamentos da República, os quais estão inscritos na Constituição de 1988 (artigo 1º, III e IV e artigo 3º, I, III e IV), em sentido oposto da caminhada redutora das desigualdades sociais. (TEIXEIRA *et al.*, 2017)

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:

I - a soberania;

II - a cidadania;

**III - a dignidade da pessoa humana;**

**IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;** (Vide Lei nº 13.784, de 2019)

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

**I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;**

**II - garantir o desenvolvimento nacional;**

**III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;**

**IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**

(BRASIL, 2019)

A forma de emprego que caracterizou preponderantemente o *modus operandi* da exploração da força de trabalho no capitalismo industrial, tornando-se hegemônica no século XX, ficou sendo caracterizada pela posição de um local de trabalho, uma jornada de trabalho e a forma-salário.

A forma de contratação do trabalho de home - office que quer dizer “trabalho de escritório feito em casa” ou teletrabalho “implodiu” o local de trabalho e, por conseguinte, também “implodiu” a jornada de trabalho. Porém, de acordo com a Lei da Reforma Trabalhista, o teletrabalho ainda preserva o vínculo empregatício, que se mantém porque, de acordo com a lei, o teletrabalhador ainda preserva os princípios da “não-eventualidade, subordinação, pessoalidade, pessoa física e onerosidade” tanto o trabalho de home - office, quanto o trabalho intermitente são variantes da modalidade do trabalho flexível que caracteriza a nova precariedade salarial.

Essa nova informalidade laboral utiliza novas tecnologias para reduzir os custos da força de trabalho, criando novas formas de exploração e espoliação do trabalho vivo para o capital. São diversos os dispositivos da lei da reforma que flexibilizam o conceito de emprego que a CLT consagrou e que a Constituição de 1988 elevou à condição de preceito constitucional, assim como descrito no artigo 7º, inciso I, ou seja, o direito do trabalhador a uma relação de emprego protegida. (ALVES, 2018)

Destacando-se os que dentre outros, impactam a fiscalização, que são os contratos intermitentes (artigo 443 e 452-A da CLT); contratos de autônomo, ainda que haja continuidade e exclusividade na prestação de serviços, sem reconhecimento de vínculo de emprego, legitimando a fraude a direitos, e por fim, a ampliação da terceirização sem amarras. Ao flexibilizar a relação entre empregado e empregador, a reforma fragiliza o principal objeto de inspeção, que é o cumprimento das normas de proteção, dificultando a imposição das sanções cabíveis. (BIAVASCHI, 2018)

### 3.2. EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS

Ao decorrer desse subtópico, será traçada a vinculação entre o labor e a dignidade. Nesta linha de raciocínio a definição do que se entende por dignidade humana será estudado por meio da doutrina filosófica, sendo traçada as referidas considerações acima, demonstra-se a necessidade tanto moral quanto material que a ocupação laboral exerce sobre os indivíduos. Esses últimos são os responsáveis pela destinação dos indivíduos que se relacionam em sociedade. Outro ponto que também será abordado será a historicidade sobre o capital, a flexibilização, principalmente nos últimos séculos. (MONTENEGRO, 2010)

Diante de tudo que foi analisado sobre a reforma trabalhista, no âmbito nacional e internacional, como a reforma brasileira se assemelha a muitas outras e tende a tomar o mesmo viés, não sendo, pois exclusividade do Brasil modificações de sua legislação laboral, em outras partes do mundo os direitos dos trabalhadores também foram marcado por lutas, desvalorizados, indecentes, ou seja, totalmente contra o que se prega pela OIT.

Lembre-se assim da épica história narrada por Clive Staples Lewis que descreve o romance alegórico “as Crônicas de Nárnia” que descortina um mundo imaginário onde se tem o mal e o bem em uma visão maniqueísta de poderes opostos e incompatíveis que encontram-se em constante batalha, que nesse caso a batalha é entre empregado e empregador, ou capital e proletariado em sua dimensão política-histórica formada pela crise sistemática entre as relações de emprego, além da falsa percepção com relação à flexibilização dos direitos

trabalhistas e a atual ideologia política governamental, a qual reduziu direitos previstos em lei sem necessariamente ter tido o debate social, não demonstrando transparência e boa-fé na condução do processo legislativo. (SOUZA JUNIOR, 2018)

A aprovação pela Câmara dos Deputados do Projeto de Lei 5.483/2001 aumentou as discussões sobre a adoção do instituto da flexibilização pelo ordenamento jurídico brasileiro. As organizações de trabalhadores uniram vozes para questionar a necessidade de se flexibilizar o modelo de normatização dos direitos trabalhistas adotados pelo Estado brasileiro. Essas discussões se acirraram mais no fim do século XX e início do século XXI, tempo em que se tiveram crises mais complexas, na medida em que as promessas de liberdade, igualdade e fraternidade não foram cumpridas.

Tudo indica que essas promessas continuarão sem serem cumpridas, já que com a globalização da economia o que tende a acontecer é a hegemonia mundial alcançada pelo capital na segunda metade do século XX. Os conceitos de Estado e Soberania foram obrigatoriamente repensados, visto que o capital não possui mais nacionalidade, foi mundializado.

Alguns já chamam de aldeia global, trazendo a ideia de Estado único. O comércio entre Estados derruba barreiras, formam-se blocos econômicos entre Estados soberanos circunvizinhos e o capital exige que estes mesmos blocos se expandam, tornando-se megablocos econômicos. Por esse motivo, a globalização é chamada por muitos de “a era das relações externas”. (SILVA E SILVA, 2016)

A flexibilização das normas que regularizam o Direito do Trabalho, origina-se na Europa. Conforme a concepção econômica, o desenvolvimento do capital determina que os direitos do empregado sejam revistos e repensados, na proporção que se colocam como óbice ao desenvolvimento pleno e ao acúmulo do capital. (SILVA E SILVA, 2016)

O valor da dignidade da pessoa humana se vincula a problemática envolvendo o desemprego. Isso justamente porque a carência do labor anula as expectativas do homem no seio da sociedade. O conceito de dignidade da pessoa humana possui raízes que mantêm relações com o pensamento cristão e também com aspectos históricos, econômicos, políticos, sociais e culturais de expressiva relevância no desenvolvimento do homem enquanto ser social.

Logo, entre os contornos jurídicos do tema, é indispensável um profundo exame do significado dignidade como representação necessária à dinâmica do labor em sociedade. Sendo a figura do ser humano, a qual é apresentada pelo catolicismo está vinculada à imagem

e semelhança do universo, ou seja Deus e, como tal, merece respeito em toda sua amplitude e grandeza.

Nesse sentido, Dinaura Pimentel Gomes (2005) refere-se à força da doutrina da Igreja Católica como tradução da valoração da dignidade do homem enquanto ser social, por isso deve ter acesso ao trabalho. A autora ainda revela que a Doutrina Social da Igreja teve papel decisivo para dignificar o trabalho, como vinculação direta da pessoa humana. Dinaura Gomes (2005, p 34-35) assinala que “Leão XIII propõe-se a difundir o reconhecimento do trabalho como um modo de expressão direta da pessoa humana, não como uma mercadoria”. (MONTENEGRO, 2010)

Na verdade, os Direitos Humanos, ficam grande parte relativizada pela variedade de culturas. No entanto, sabe-se que a maioria das pessoas tem capacidade de medir o mínimo a ser perseguido pelo ser humano. E sobre os direitos fundamentais do trabalhador, o Brasil, após um longo período de regime político ditatorial, partiu para um amadurecimento político constitucional, mesmo que tardio, no sentido de implementação dos direitos e garantias fundamentais.

Assim, o país seguiu os passos dos mais desenvolvidos, ao elaborar uma Constituição amplamente democrática, composta pelos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana. A Constituição Federal de 1988 representou grande avanço, principalmente no que tange à proteção dos direitos sociais, em especial os do trabalhador, elevando-os ao posto de direito fundamental, inerente à pessoa humana.

Rizaatto Nunes entende que “o principal direito fundamental é o da dignidade da pessoa humana, sendo ela o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais, trazendo a lume o referido princípio.” Nesse mesmo estudo, é possível constatar que o conceito de dignidade compreende várias interpretações e foi se aperfeiçoando no tempo, conforme os acontecimentos históricos, chegando à dignidade. (MONTENEGRO, 2010)

Sabendo-se, pois, que a dignidade da pessoa humana é o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional e que o menosprezo aos direitos trabalhistas não reporta benefícios justificáveis, nem mesmo para titulares de direitos que estão fora do mercado de trabalho, e se a redução dos direitos trabalhistas não permite um maior desfrute dos direitos econômicos e sociais de todos, assim como a dignidade e respeito aos direitos humanos, nem traz uma recuperação ou crescimento econômico, essas medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis frente às crises tanto econômicas quanto financeiras. (BOHOSLAVKY, 2017)

Com a flexibilização vem acontecendo, no entanto a desestruturação do mercado de trabalho, pois vem possibilitando a diminuição de empregos estáveis, mas em contrapartida, favorecendo o aumento da contratação de mão-de-obra temporária.

A flexibilização vem favorecendo não a proteção de pleno emprego, para o trabalhador, que tem respaldo na legislação trabalhista, sendo baseada no contrato individual de trabalho o qual tem representado na relação trabalhador e empregado a deterioração das condições de trabalho e de vida e a perda de direitos trabalhistas conseguidos nas lutas dos trabalhadores.

Com isso é possível concluir que os trabalhadores passam a conviver sob o “domínio do medo” no qual a possibilidade do desemprego é concentrada, ou ainda, com a possibilidade de fazerem parte do setor informal da economia. (MONTEIRO, 2013). Segundo Pereira já dizia em 1992:

[...], dependendo da situação econômica do país, os direitos trabalhistas ficariam postergados; enfim, uma inversão de valores, em que o Direito do Trabalho perderia sua expressão de humanismo jurídico (a serviço de um valor absoluto e universal, que é a dignidade do ser humano que trabalha) para valores meramente econômicos. Pereira (1992, P.14)

Com isso é possível concluir que os trabalhadores passam a conviver sob o “domínio do medo” no qual a possibilidade do desemprego é concentrada, ou ainda, com a probabilidade de fazerem parte do setor informal da economia. (MONTEIRO, 2013)

O principal foco da flexibilização é garantir à empresa competitividade além de adaptabilidade ao mercado, globalizado, dinâmico, exigente e mutante. Sendo na relação com as pessoas que a função de Recursos Humanos passa a desempenhar um papel de destaque, já que é necessário o desenvolvimento de competências que garantam o bom desempenho dos indicadores e abarquem todas as dimensões da flexibilidade.

O papel do Recurso Humano vem sofrendo grandes transformações, que ocorrem gradativamente, pois saiu de uma visão burocrática e vem assumindo na atualidade uma posição estratégica nas organizações. As organizações devem englobar nas suas estratégias as

boas práticas de Recursos Humanos, devendo abrir espaços para a participação dos trabalhadores nas decisões e rumos da empresa. “O reconhecimento da importância central estratégica dos empregados e de seu envolvimento na empresa eleva a importância e a centralidade da administração de Recursos Humanos”. (MONTEIRO, 2013)

A Constituição Federal de 1988 parece ter a intenção de aplicar o princípio da dignidade humana como forma legítima de promovê-la. Deixando explícito que esse documento em estudo promove no aspecto do valor social do trabalho, constatação imprescindível para o desenvolvimento da comunidade brasileira. Deste modo, a Carta Magna fixou um capítulo cansativo, que foi o artigo 7º da Constituição Federal e totalmente destinado à proteção dos trabalhadores, por acreditar que a proteção do emprego é o melhor instrumento de amparo à dignidade do trabalhador.

O inciso I, do referido artigo da Carta Magna de 1988, por exemplo, demonstrou a preocupação do Constituinte de 1988 de manter íntegro o vínculo empregatício protegido juridicamente pela legislação nacional e, ainda, promover a proteção do empregado ao reduzir este último, como instrumento propulsor de promoção da dignidade do trabalhador. Já o inciso XXVII do artigo 7º da CF se insere na modernidade no que inclui às relações de trabalho. Considerando a tecnologia como elemento indispensável para o progresso material da humanidade e, por conseguinte, irreversível.

Ao mesmo tempo, como conclusão do desenvolvimento econômico sustentável e compatível com as exigências da vida humana, estabelece a proteção do trabalhador. Sendo essa uma condição de valorização do ser humano em sua atividade produtiva e defesa da dignidade, constituindo direito fundamental, como tal, consagrado no início do texto da Lei Maior (artigo 1º, III).

O simples fato do dispositivo (inciso XXVII do artigo 7º da CF) depender de lei ordinária, ou seja, de regulamentação, para sua efetivação, não justifica ser desconsiderado na promoção de meios capazes de proteger o trabalhador perante a automação, já que se trata de um imperativo constitucional que trata dos direitos fundamentais da pessoa humana que trabalha e é meio de defesa da sua dignidade, também consagrada na Lei Maior. (MONTENEGRO, 2010)

O trabalho como já foi falado, deve fornecer ao trabalhador condições de dignidade da pessoa humana, visto que é um princípio constitucional e é importante para a saúde humana, logo requer um grande investimento afetivo, além de ter lugar de destaque na vida das pessoas, pois é fonte de subsistência e de posição social.

Por esse motivo, a falta de trabalho ou mesmo as ameaças de perda de emprego, inculpidas pela possibilidade de substituição iminente do empregado, de acordo com a lógica fordista, geram sofrimento psíquico e abalam o valor subjetivo que a pessoa se atribui, provocando angústias, inseguranças, desânimo e desespero.

Isso pode caracterizar quadros depressivos e/ou ansiosos. E o sofrimento e a insatisfação do trabalhador independem de um quadro nosológico, ou seja, aparecem muito antes da manifestação de um transtorno mental e respondem por grande parte do absenteísmo. (MS; OPAS, 2001)

A exigência de concentração e de atenção, o controle excessivo, a despersonalização que é típica das formas de organização de trabalho fordista/taylorista e toyotista, estão diretamente relacionadas ao cansaço crônico e ao burnout, que é uma síndrome caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação, própria de profissões que lidam diretamente com o sofrimento tanto do ser humano quanto profissional. Os trabalhadores, no entanto, hesitam em questionar as normas impostas pela organização do trabalho, constroem, conservam culturas e ideologias autoprotetivas no ambiente de trabalho.

Estão formados por fortes receios de sofrer consequências das novas estratégias organizacionais, como, por exemplo, o desemprego. E o mais inusitado, nesse fato, é que a verdadeira causa do seu sofrimento, que é a exposição constante e intermitente às violências e injustiças do contexto social do trabalho, não ficando subliminarmente implícita. (FREIRE, 2015)

Após análise da crise do direito do trabalho que também foi atingido pelo fenômeno da globalização e da flexibilização interferindo nas relações empregatícias, tornando-as desumanas e ferindo os direitos humanos.

Os defensores da flexibilização pregam a necessidade do Estado se afastar da regulamentação das relações trabalhistas, trazendo as condições de trabalho para serem reguladas pelas partes interessadas e com mínimo amparo legal. O ordenamento jurídico possui duas frentes de reforma: uma a qual busca adaptar as normas trabalhistas aos tempos modernos (reforma trabalhista), já a outra buscando adequar o sistema sindical brasileiro à evolução social após a Constituição Federal de 1988 (reforma sindical) (MONTEIRO, 2013)

### 3.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Como já foi falado nesse capítulo a respeito das dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil, assim como já foi mencionado e debatido os efeitos da flexibilização nos

processos de direitos humanos, pode-se perceber que muitos dos princípios constitucionais são rompidos com a nova flexibilização do trabalho e dentre eles o princípio constitucional social de proteção ao trabalhador, cujo significado do princípio proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois ao invés de se basear num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, nesse caso o próprio trabalhador. Sendo o princípio da proteção conhecido pela dogmática constitucional moderna como o mais importante nos direitos fundamentais.

Para o Direito do Trabalho não constitui novidade a norma consistente no princípio da proteção, a qual está dirigida a reparar a desigualdade material entre o prestador e quem oferece o trabalho. Tal papel é histórico desde princípio na construção do Direito do Trabalho. (RODRIGUEZ, 2015)

Na história do direito do trabalho sempre se observou como era grande a necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho, buscando assegurar garantias mínimas de dignidade ao colaborar, sob pena de exploração desregrada da mão de obra e precarização das condições do trabalho. Sendo assim, a principal razão de se enquadrar no direito do trabalho é a proteção ao empregado.

Este princípio é chamado pela doutrina de “princípio mãe do direito do trabalho”, princípio norteador, e o mais importante do Direito do Trabalho, que consiste em conferir ao trabalhador, considerado a parte mais fraca da relação de emprego, uma proteção jurídica. (NASCIMENTO; VIEGAS, 2016)

O trabalho mantém também uma dependência econômica do empregado com o empregador. Mesmo que tal dependência não seja critério para existência de uma relação empregatícia, sem dúvida é usada como medidor para identificar a subordinação.

De uma forma geral, o trabalhador coloca seus serviços à disposição de outrem, já que depende do salário para sua sobrevivência, ou, pelo menos, o conforto de sua família depende desse pagamento. Nesse sentido, a necessidade econômica do empregado impede que ele faça exigências quando da contratação ou durante a execução do contrato, e, quando do fim da relação, não possui de barganha para se exigir o pagamento devido, sobrando apenas à opção de recorrer ao Judiciário.

Sendo crescente o desemprego em nossa economia que contribui para essa submissão. As normas estatais do direito do trabalho e o reconhecimento da autonomia privada coletiva representam justamente um limite à arbitrariedade do empregador na formulação das regras de contrato, visto que a desigualdade entre as partes impossibilita qualquer negociação individual. (MARTINS, 2010)

Nesse contexto, o princípio protetor deve inspirar o legislador na elaboração de normas, assim como ser utilizado na interpretação do direito do trabalho no momento da aplicação. O princípio citado orienta a atuação de cada uma das fontes do direito do trabalho, e constitui uma de suas fontes. (MARTINS, 2010)

Dentre os princípios constitucionais sociais trabalhistas tem-se o princípio da norma mais favorável que autoriza a sua aplicação, independente de sua hierarquia, devendo sempre quando houver mais de uma norma a ser aplicada ao caso concreto, observa-se a mais favorável ao trabalhador, estando implícito no caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1998, ao referir que são direitos urbanos e rurais, sendo a Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 620 o qual dispõe que se as condições estabelecidas em Convenção Coletiva forem mais vantajosas que as previstas em Acordo Coletivo, prevalecerão aquelas ao invés destas.

Contudo, se as normas estabelecidas nos Acordos Coletivos forem mais benéficas do que as estipuladas pela Convenção Coletiva, predominarão as normas do Acordo Coletivo. Esse princípio da norma mais favorável apresenta um sentido próprio e outro impróprio. (RODRIGUEZ, 2015)

Sendo que o sentido impróprio se manifesta quando incide uma única norma à relação, porém, esta apresenta significados diversos. No direito do trabalho, deve-se escolher o significado que trazer maiores vantagens ao trabalhador. Neste sentido a dimensão da norma mais favorável se confunde com a dimensão do *in dubio pro operário*. Por outro lado, o sentido próprio desse postulado se dá quando há possibilidade de aplicação de mais de uma norma sobre o caso concreto.

Em princípio, seria seguida a ordem hierárquica do sistema jurídico, assim, como, dentre várias normas aplicáveis, deve-se dar a preferência aquela de grau superior. Porém, no direito do trabalho, será aplicada aquela norma que seja mais favorável ao trabalhador, sem obedecer à ordem hierárquica que existe entre as normas. Diante desse critério devem ser interpretadas as normas que advêm de todas as diferentes fontes do direito do trabalho. Nesse conjunto, compreendem os costumes, acordos e convenções coletivas, além de leis e outras. (MARTINS, 2010)

Já o princípio da condição mais benéfica tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para assegurar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações judiciais que poderiam afeta-lo.

Esse princípio pode ser entendido como um desdobramento de outro princípio que no caso é o do direito adquirido, disposto no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de

1988. Dessa forma, uma vantagem adquirida não poderá ser reduzida, nem mesmo com norma posterior modificando a vantagem, devendo, pois, respeitar os direitos adquiridos, permanecendo o empregado na mesma situação que antecede a norma atual, se esta lhe for mais favorável. Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido. (art 5º XXXVI, CF/88). (RODRIGUEZ, 2015)

Sussekind, que já foi citado anteriormente, defende que o princípio da condição mais benéfico determina que se predomine as condições que sejam mais vantajosas para o trabalhador, sendo ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento da empresa.

Sem contar que o direito de permanecer com a condição mais vantajosa é garantido ao empregado, mesmo que vigore ou sobrevenha uma norma jurídica imperativa prescrevendo um menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis. (RODRIGUEZ, 2015)

Sobre a condição mais benéfica discute-se a respeito de sua aplicação às vantagens concedidas por normas coletivas. As vantagens se manteriam, ainda que alterada ou denunciada à convenção ou o acordo coletivo? A resposta dependerá da opinião sobre a teoria da incorporação das normas da convenção coletiva ao contrato individual. Com a aceitação dessa teoria, as vantagens do instrumento anterior são invocadas diante do novo instrumento pelos trabalhadores individualmente.

Por outro lado, com a negação dessa teoria, não existe qualquer direito adquirido a ser posto em face da nova convenção. De modo geral, só serão consideradas normas mais benéficas as concedidas de forma definitiva, sendo excluídas da aplicação da regra da condição mais benéfica as vantagens outorgadas provisoriamente.

O critério é definido pela razoabilidade de determinado benefício que continuará durante o feito que lhe deu origem. Porém, as condições mais benéficas que perdurarem independentemente de sua origem constitui direito subjetivo, o qual poderá ser exigido do empregador. Desse modo, a verificação de um direito subjetivo do trabalhador independe da intenção do empregador em torná-lo definitivo ou transitório, o que importa é o fato que se instalou. (MARTINS, 2010)

Com relação ao princípio do *in dubio pro operário*, quando houver dúvida da aplicação de uma norma deverá aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador, mas o *in dubio pro operário* não se deve aplicar integralmente ao processo do trabalho, já que

havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas sim verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto.

Quanto a esse princípio é dele que resulta das normas imperativas e, por isso, de ordem pública, que caracterizam a intervenção do Estado nas relações de trabalho, com o objetivo de opor obstáculos à autonomia da vontade.

Dessa forma, é importante destacar que o princípio do *in dubio pro operário* não prevalece no campo probatório, já que a legislação, em seu artigo 333 do CPC e 818 da CLT, estabelece que o autor deva provar o fato que constitui o direito e ao réu provar o fato que modifica, extingue e que impede o direito. (RODRIGUEZ, 2015)

Cabem algumas ponderações com relação a essa forma de aplicação do princípio da proteção. Sendo em primeiro lugar, esta dimensão serve tanto para aumentar uma vantagem do trabalhador quando para diminuir o prejuízo. Em segundo lugar, a regra é aplicar a progressão decrescente, sendo que quanto maior o salário, menor será a incidência desse princípio. Sendo assim, a dimensão do *in dubio pro operário* é aplicada por graus, de forma inversamente proporcional à remuneração do empregado.

A respeito dos alto-empregados, eles não precisam do mesmo grau de proteção que aqueles que ganham salário mínimo. E em terceiro e último lugar, a aplicação dessa dimensão do princípio da proteção se dá quanto à lei, com relação às cláusulas do contrato individual, assim como, quanto aos dispositivos das normas coletivas. Com isso tanto as convenções quanto os acordos coletivos não devem afastar a utilização do *in dubio pro operário* nesses casos. Visto que a dimensão é usada quando há dúvida na aplicação da norma, momento este que a desigualdade permanece e deve ser compensada, independentemente da forma pela qual foi instituída. (MARTINS, 2010)

Outro princípio que também faz parte da proteção do trabalhador é o princípio da inversão do ônus da prova, o qual se discute muito sobre a possibilidade de aplicar a dimensão *in dubio pro operário* no processo do trabalho. Para Plá Rodriguez, as desigualdades que são as causas que justificam o princípio da proteção também estão presentes no campo probatório. De uma forma geral, o trabalhador tem mais dificuldade do que o fornecedor do trabalho de obter informações e documentos que dizem respeito à relação de emprego. Dessa forma, o ônus de provar, na grande maioria das vezes deve ser atribuído ao empregador por sua disponibilidade de meios de prova. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000 *apud* MARTINS, 2010)

É certo que o direito do trabalho apresenta diversas presunções que são favoráveis ao empregado, que provoca a atribuição do ônus da prova ao empregador, sendo que as máximas

de experiência produzem o mesmo efeito. Nesse sentido, o ônus é atribuído àquele que possui maiores condições de obter meios de prova. A empresa, em decorrência de obrigações tanto tributárias quanto previdenciárias e trabalhistas, é obrigada a manter inúmeros documentos. Assim faz-se mister ter o ônus da prova sobre diversos fatos. (MARTINS, 2010)

## 4. FLEXIBILIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

### 4.1. RETROCESSO SOCIAL CAUSADO PELA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Como já foi diversas vezes comentado o retrocesso social assim como a violação dos direitos humanos tornam a reforma trabalhista com relação, mais precisamente, a flexibilização do trabalho inconstitucional por ferir princípios basilares da atual Constituição Federal.

Essa realidade constada foi atingida em países analisados em capítulo anterior. O que se consta nos países em maior ou menor grau é a fragilização da vida dos trabalhadores diante da caminhada regressiva que acabam ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, demonstrando um verdadeiro retrocesso social que está longe de trazer um fim para os problemas econômicos e institucionais vivenciados naqueles países que adotaram, gerando mais distorções sociais. (BIAVASCHI, 2018)

Como é possível perceber que as reformas trabalhistas que aconteceram em diversos países e que não lograram êxito muito se assemelham em diversos pontos a reforma trabalhista ocorrida no Brasil. Isso demonstra o quanto essa reforma brasileira já tende a seguir os mesmos caminhos que as demais, o fracasso, o retrocesso social, o trabalho desumano, por esse motivo dentre outros, é evidente a inconstitucionalidade dessa flexibilização trabalhista trazida com a nova reforma brasileira.

Embora já mencionado e comentado em capítulo anterior a “reforma trabalhista” a qual foi aprovada apresenta conteúdo que regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916. Sendo esse retrocesso explícito, por exemplo, ao impor aos juízes e tribunais que se limitem a aplicar somente os “aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais” (TEIXEIRA *et al.*, 2017). Ou seja, em relação a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou até mesma em relação a Constituição Federal atual prevalece às decisões obtidas nas negociações coletivas, mas desde que respeite o mínimo civilizatório. (TEIXEIRA *et al.*, 2017)

A Constituição Federal brasileira foi feita com o objetivo de convir como um organismo supremo, servindo como filtro para todos os demais instrumentos tanto legislativos quanto normativos, os quais, se não abonados por sua triagem, perdem sua eficácia além da forma mandamental. Tomando como base a atual hermenêutica jurídica, fixada em valores, a qual determina que os direitos fundamentais sejam interpretados de forma expansiva, dentro do que é chamado e conhecido como “bloco de constitucionalidade”, ou seja, que os

regramentos da constituição sirvam como norte para a criação e regulamentação de normas da constituição, não somente servindo como indicadores, mas como limitadores. (BONNA, 2008)

Dentro dos preceitos trazidos pela ordem constitucional, está implícito o tão conhecido “princípio da vedação do retrocesso social” ou como muitos chamam “princípio do não-retrocesso social, o qual se traduz na possibilidade de “invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente”. (BARCELLOS, 2002, p.69)

Segundo Canotilho, tal princípio tem seu nascimento consolidado nos ordenamentos jurídicos europeus, especialmente o alemão, italiano e português, e conforme os ensinamentos de Canotilho os direitos sociais têm força de direitos fundamentais, apresentando, portanto, natureza subjetiva, funcionando dessa forma como verdadeiros direitos de defesa diante de medidas que sejam consideradas socialmente como arcaicas e retrocedentes. (CANOTILHO, 2001)

A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contrarrevolução social” ou da “evolução reaccionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjectivo. Desta forma, e independentemente do problema fáctico da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações econômicas difíceis, recessões econômicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos [...]. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constituiu um limite jurídico do legislador, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social. (CANOTILHO, 1995, p.468-46)

Diante do que foi mencionado é possível observar até chegar à conclusão de que os direitos tanto sociais quanto econômicos quando conquistados passam a ser uma garantia de que aquele direito não pode ser desrespeitado, mas sim seguido e observado o seu

cumprimento, porém não é a realidade do que está acontecendo devido às alterações na reforma trabalhista, já que a partir do momento em que ela permite a livre negociação entre empregado e empregador, apesar de ter em positivado que precisa do consentimento do empregado acordar ou não com a negociação coletiva a ele proposta, o que acontece muitas vezes na realidade é a coerção e subordinação do empregado àquele acordo, ou por falta de oportunidades de empregos vantajosos ou por algum medo do que possa ocorrer com o não aceito da proposta, mas o fato é que essa aceitação da proposta pode gerar um labor com um salário ínfimo, ou em condições degradantes e desumanas rompendo com os princípios constitucionais, com os direitos humanos além de transgredir socialmente, porque à medida que vão surgindo pessoas capazes de se sujeitarem a essa forma de tratamento os empregadores cada vez mais vão querer fazer esse tipo de negociações por serem mais vantajosas para eles, por esse motivo é necessário que digam “não” a submissão do trabalho indigno e valorização da mão de obra.

Diante do que foi mencionado no parágrafo anterior já se sabe que é preciso lutar tanto para que os direitos sejam adquiridos, quanto para que eles sejam mantidos, por isso é preciso antes de tudo que os empregados valorizem suas mãos de obra e não se submetam a trabalhos considerados escravos ou semi-escravos, porque as mudanças ao estado atual, não apenas de direitos trabalhistas, mas também de direitos sociais, obtidas através do tempo e não apenas de um único ato ou intervenção. Logo, para se ter um direito adquirido demanda muitas lutas e batalhas, já que tudo que sai da zona de conforto da sociedade, gerando evolução social gera conflitos e demanda tempo para aceitação.

O avanço de medidas que retrocedem nas áreas sociais tem sido conseqüência de uma frustrada tentativa do Estado em conciliar interesses econômicos e sociais, deixando a desejar com relação ao interesse social. Na busca constante pelo equilíbrio para solucionar a devida questão, a temática da vedação do retrocesso social se tornou muito discutida.

Dessa forma, diversos países como Portugal e a Alemanha, em especial, de tradição jurídica semelhante à brasileira e que também atravessaram a crise do Estado Social de Direito, serviram como referências teóricas para a formação de uma proteção jurídica a qual diante possíveis reduções dos direitos fundamentais sociais constitucionalmente assegurados pelo ordenamento pátrio.

Tendo, portanto, um instituto o qual é idealizado em outra ordem jurídica e social, com o fundamento de tratar da questão brasileira. Por esse motivo, é importante fazer uma breve análise da proibição do retrocesso social para que se possa observar o modo como se adaptou aos seus limites e possibilidades da compromissária Constituição de 1988. Salienta

Sarlet que o plano constitucional alemão carecia da previsão de proteção aos direitos adquiridos, assim como da expectativa de direitos, que tem formas de se assegurar a manutenção dos direitos. (SARLET, 2015)

Já Derbli destaca que diante da falta de proteção contra a retirada de direitos quando cumulada com a rejeição do fundamento de que esse princípio seria implícito, derivado da cláusula geral do Estado Social de Direito, construindo-se a tese da proibição do retrocesso sob a garantia fundamental da propriedade. (LIMA, 2017)

Com isso é possível observar que a tese formulada na Alemanha cuidou para que o princípio da proteção do retrocesso social não fosse de caráter absoluto, que também é presente na ordem brasileira. Através da proibição do retrocesso social é que foram delimitadas as prestações que não poderiam ser extintas mesmo que em tempos de crise, sendo a maioria dessas garantias da seguridade social.

No Brasil, a necessidade de estudo desse instituto surge do conflito que ocorre entre um lado que seria o de preservar as precárias conquistas sociais de uma sociedade desigual e excludente, e do outro lado, dar sustentabilidade ao Estado que se apresenta com capacidade prestacional reduzida. Assim como em diversos ordenamentos, a noção de proibição do retrocesso social foi criada pela doutrina com fundamento em uma corrente de princípios constitucionais, que tem por razão de existência a proteção dos cidadãos perante eventuais retiradas ou afrontas de direitos fundamentais sociais. (LIMA, 2017)

A Constituição de 1988 traz expressamente a previsão dos direitos sociais, nos artigos 6º ao 11º, assim como a obrigação do Estado de garantir que a Constituição será cumprida, assim como prevê nos artigos 193 a 232 da CF. Em que tais previsões surgem para que não ocorra o risco de que a coletividade não possa utilizar tais direitos, ou de que eles retrogradam no espaço temporal, ou melhor dizendo, deixem de assegurar garantias que foram conquistadas pela sociedade no transcorrer da história.

É possível saber que a concretização de direitos sociais implica vários desafios, envolvendo diversas variáveis, sejam econômicas, como por exemplo, o orçamento necessário para a implementação de uma política pública que seja específica ou políticas e/ou sociais, envolvendo, no primeiro caso, os processos deliberativos dos Poderes Legislativo e também o Executivo, que passam pela discussão do mínimo existencial e da reserva do possível e, no caso das variáveis sociais, expressando as demandas da sociedade ao Estado diante dos problemas sociais vivenciados. (FOGAÇA; VALENTE; SILVA, 2018)

As diversidades sociais em comparação com as econômicas expressam-se no campo da política como resultado das contradições da relação capital e trabalho no capitalismo. Com

isso, a conquista e a concretização dos direitos sociais implicam historicamente um processo de luta.

De acordo com Von Ihering (2002) o Direito, no movimento histórico o qual resulta lutas, combates e de pequenos esforços. Sendo que de outra forma não havia necessidade da sociedade e do Estado zelarem pelo Direito. Quando positivado, estaria dispensada a sua proteção. Mas isso é uma condição mister para a manutenção das evoluções jurídico-formais conseguidas, tanto para a sua garantia jurídica estrita, como para a sua concretização na realidade social.

É tão verdade que o Direito precisa ser protegido com o objetivo que seja concretizado na realidade a principiologia jurídica que encontra razões nesta finalidade, como por exemplo, pode ser constatado no que significa a efetivação do princípio do retrocesso social. (FOGAÇA; VALENTE; SILVA, 2018)

Assim, é possível observar nesse subtópico que como em diversos ordenamentos, a noção de proibição do retrocesso social foi criada pela doutrina com fundamento em uma corrente de princípios constitucionais, que tem por razão de existência a proteção dos cidadãos perante eventuais retiradas ou afrontas de direitos fundamentais sociais. E assim como já comentado, o ordenamento brasileiro traz expressamente os direitos sociais, assim como a obrigação do Estado de garantir que a Constituição será cumprida.

Em que tais previsões surgem para que não ocorra o risco de que a coletividade não possa utilizar tais direitos, ou de que eles retrogradam no espaço temporal, deixando de assegurar garantias que foram conquistadas pela sociedade no transcorrer da história. E o avanço de medidas que retrocedem nas áreas sociais tem sido consequência de uma frustrada tentativa do Estado em conciliar interesses econômicos e sociais, deixando a desejar com relação ao interesse social.

#### 4.2. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INSEGURANÇA PARA OS TRABALHADORES

Esse subtópico objetiva tratar como a relação de emprego e remuneração se coloca para além do marco legal que serve de referência e qual a sua evolução nos últimos anos no Brasil. Conforme vai ocorrendo mudanças no mundo do trabalho, vai aumentando a possibilidade de melhorar as condições de vida do empregado, assim como suas condições de trabalho, melhorar os ganhos de produtividade em contexto de grande inovação de tecnologias, além de economizadora de horas de trabalho.

Com a reforma de 2017 inserido no contexto mundial de ataque aos direitos dos trabalhadores, ampliando a liberdade das empresas de acordo com os seus interesses, buscando reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade de contratar, e também de uso e remuneração da força de trabalho. Além de reduzir a proteção social aos assalariados como método de redefinição da função do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem a necessidade do capital. (KREIN et al.,2018)

Com a flexibilização das relações de trabalho, aumenta a insegurança para os trabalhadores, pois quer queira quer não o labor mantém também uma dependência econômica do empregado com o empregador. Mesmo que tal dependência não seja critério para existência de uma relação empregatícia, sem dúvida é usada como medidor para identificar a subordinação.

De tal forma como já mencionado, o trabalhador coloca seus serviços à disposição de outrem, já que depende do salário para sua sobrevivência, ou, pelo menos, o conforto de sua família depende desse pagamento. Nesse sentido, a necessidade econômica do empregado impede que ele faça exigências quando da contratação ou durante a execução do contrato, e, quando do fim da relação, não possui de barganha para se exigir o pagamento devido, sobrando apenas a opção de recorrer ao Judiciário. E sabendo-se que a crise no país, o qual gera o aumento do desemprego em nossa economia contribui para essa submissão.

As normas estatais do direito do trabalho e o reconhecimento da autonomia privada coletiva representam justamente um limite à arbitrariedade do empregador na formulação das regras de contrato, visto que a desigualdade entre as partes impossibilita qualquer negociação individual. (MARTINS, 2010)

A flexibilização como já foi visto, não tem seus efeitos apenas sobre o trabalho de baixa especialização como também sobre aqueles de alto nível de competência, gerando uma falta de proteção social, falta de oportunidades de carreiras e de alta retroatividade. Sendo, portanto, a escolha pela flexibilização principalmente do empregador, e quando ocorre eventualmente da escolha ser do empregado, geralmente implica em contratos com maior insegurança econômica e menor salário para os trabalhadores e um dos grandes problemas enfrentados com essa flexibilização é que algumas economias modernas parecem combinar o desemprego crescente com maior número de horas trabalhadas para aqueles que têm emprego. (HAMBURGER, 1998)

As distribuições dos riscos se tornaram cada vez mais assimétrica com as reformas no mercado de trabalho já que os contratos atípicos e os cortes nos benefícios para desempregados facilitaram de certa forma a aceitação de condições precárias de trabalho

aumentando assim ainda mais a insegurança dos trabalhadores atípicos, uma vez que aumentou a incerteza sobre os trabalhos “regulares”. (PÁEZ E RIGOLETTO, 2018)

O trabalho como já foi falado, deve dar ao trabalhador dignidade diante da sua condição de pessoa humana, visto que é um princípio constitucional e é importante para a saúde humana, exigindo assim um grande investimento afetivo, além de ter lugar de destaque na vida das pessoas, já que é tanto fonte de subsistência quanto de posição social. Por esse motivo, a falta de trabalho ou mesmo as ameaças de perda de emprego, inculpidas pela possibilidade de substituição iminente do empregado, de acordo com a lógica fordista, geram sofrimento psíquico e abalam o valor subjetivo que a pessoa se atribui, provocando angústias, inseguranças, desânimo e desespero. Isso pode caracterizar quadros depressivos e/ou ansiosos. (MS; OPAS, 2001)

O mercado de trabalho tem como vínculos de emprego predominantes, o contrato por tempo determinado e o estatutário definitivo. E segundo a fonte RAIS, em 2016, o primeiro representava 79,3% dos vínculos e o segundo 16,72%, totalizando 96% dos vínculos no ano, agora, entre 2014 e 2016 houve uma queda considerável de empregos formais, dando a entender que o mercado de trabalho está muito flexível e que varia conforme o nível de atividade econômica vai variando. A queda foi geral, porém proporcionalmente mais visível nos contratos atípicos. Como, por exemplo, o servidor público demissível (estatutário não efetivo, na terminologia da RAIS) apresentou uma redução de 23%, e o temporário, de 18% no mesmo período. Observando os vínculos de emprego apresentados na RAIS, pode-se tomar como destaque o período 2002-2014, o forte aumento do emprego assalariado formal, ou seja, contrato atípico, o qual passou de 21,7 mil para 39,1 mil de vínculos, simbolizando que a alta geração de empregos formais foi realizada tendo como parâmetro a legislação anterior à reforma trabalhista, ou seja, aquele quadro legal esteve associado a um desempenho mais positivo no mercado de trabalho. (KREIN *et al.*, 2018)

Durante a crise muitas demissões foram realizadas, devido a liberdade de poder romper o vínculo sem necessidade de justificar, entre 2002 e 2016, a forma predominante de contratação foi através do contrato por prazo indeterminado, o qual ampliou a sua participação relativa na totalidade dos empregos formais de 75,9% para 79,3%. O que constata é que o contrato por prazo indeterminado já é suficientemente flexível no Brasil, pois as empresas têm liberdade de romper o vínculo, o que explica a baixa expressão das formas atípicas de contratação.

Diante das modalidades atípicas de contratação a mais representativa é a referente ao vínculo de estatutário não efetivo. Em termos relativos, as formas atípicas que mais cresceram

no período 2002-2016 foram as modalidades de contrato por tempo determinado (79%) e contratos especiais no setor público (646%, saltando de 45 mil para 335 mil contratos). Contudo, como exposto, são contratos com uma pequena incidência no Brasil, correspondendo a 4% da totalidade dos empregados formais ao final de 2016.

As naturezas cíclicas das contratações atípicas fazem com que esses contratos oscilem de acordo com o nível de atividade econômica e como a reforma tem a finalidade de estimulá-los, suas características para evidenciar que a difusão pode significar uma piora nas condições de contratos de trabalho, quando comparados com o contrato por prazo indeterminado. (KREIN *et al.*, 2018)

Como já mencionado, a reforma trabalhista, legalizada através da Lei 13.467/2017, gerou várias opiniões distintas e contrastantes, no que diz respeito a inconstitucionalidade de algumas situações, assim como facilitação das empresas em praticarem a pejetização, que é um recurso utilizado por diversas empresas e que estabelece que o empregado deva constituir ou apresentar pessoa jurídica em nome próprio ou no quadro societário, com vistas a desvirtuar relação típica de emprego.

Visto que, nesse tipo de contratação, o funcionário passa a ser um prestador de serviços, emissor de nota fiscal, além de responsável pelo recolhimento dos tributos do seu trabalho, inclusive da contribuição previdenciária. Logo, o trabalhador, que aderir a esta contratação, cede direitos irrenunciáveis da relação empregatícia, tais como, décimo terceiro salário, férias, acréscimo do 1/3 constitucional, FGTS e indenização de 40% em caso de dispensa sem justa causa ou dispensa pela via direta, seguro desemprego, aviso prévio, horas extras, dentre outros. (VEIGA, 2019)

Pode-se afirmar, portanto, que a “pejetização” é uma das muitas consequências da precariedade das relações trabalhistas, geradas principalmente pelo advento da terceira revolução industrial. Essa prática tem como objetivo desvirtuar a relação de emprego, deixando uma aparência de um contrato de prestação de serviços, afrontando assim, os princípios do Direito do Trabalho. Acontece que no ano de 2005 foi editada a lei 11.196, que em seu artigo 129 enuncia: (SOUZA JUNIOR, 2018)

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou

não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Portanto a regra disposta no art. 129 da lei 11.196/2005 tem como objetivo somente abarcar situações temporárias, de necessidades transitórias. Dessa forma continua sendo ilícito a contratação de “PJs” para atividades de necessidade permanente dentro das empresas. (BALDAN JUNIOR, 2018)

Sobre a insegurança dos trabalhadores também se inclui o fato de com a flexibilização do trabalho ocorreu a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, tornando incerto o tempo que cada empregado passará no serviço.

Essa flexibilidade pode ser observada através dos indicadores que são as taxas de informalidade, as quais em diversos casos significam simplesmente uma ilegalidade, ao permitir que as empresas optem por permitir aos trabalhadores sem carteira de trabalho durante um período de ajuste ou como forma de competição no mercado de trabalho; e através da taxa de rotatividade, que tende a ser pró-cíclica, captando o fluxo entre os despedidos e os admitidos no mercado. (KREIN *et al.*, 2018)

A alta rotatividade da mão-de-obra é característica do mercado de trabalho e não pode ser explicada por situações conjunturais. Segundo Moretto (2015), os trabalhadores mais atingidos por essa rotatividade são os que possuem baixa escolaridade e que possui menos de um ano de permanência no emprego.

E os que registram maior taxa de rotatividade são os setores da construção civil e do comércio, mas a reforma trabalhista não vem com o objetivo de resolver esse problema estrutural, pelo contrário tende a agravá-lo a partir do momento que difundem formas de contratações atípicas, institucionalizarem formas precárias de contratação, além de baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não homologação nos sindicatos.

Nos anos de 2000 também ocorreram outras tendências de flexibilização nas formas de contratação de mão-de-obra, as quais estão sendo estimuladas na reforma trabalhista, dentre elas destacam a liberalização da terceirização, o autônomo permanente, o qual pode ser um processo de transformar o assalariado em PJ igual pessoa jurídica, que se constitui como uma

relação de emprego disfarçada; outras novidades da relação de emprego é aquela que a reforma busca proporcionar algum respaldo jurídico, tais como o trabalho a domicílio e a “uberização”, esta é compreendida como as ocupações estabelecidas a partir de plataformas digitais que tentam fugir de uma relação empregatícia, o que também é uma nova expressão de uma relação de emprego disfarçada ou encoberta. (KREIN *et al.*,2018)

#### 4.3. ASPECTOS INCONSTITUCIONAIS E DE ANTIJUDICIDADE DA REFORMA TRABALHISTA.

Como já foi falado as reformas trabalhistas que aconteceram em diversos países e que não lograram são semelhantes em diversos pontos a reforma trabalhista mais precisamente com relação à flexibilização ocorrida no Brasil. Demonstrando o quanto essa reforma brasileira já tende a seguir os mesmos caminhos que as demais, o fracasso, o retrocesso social, o trabalho desumano, por esse motivo dentre outros, é evidente a inconstitucionalidade dessa flexibilização trabalhista trazida com a nova reforma brasileira.

Iniciando a argumentação mais específica referente às diversas inconstitucionalidades presentes no PLC 38/2017, é indispensável consignar que a proposta gera um “cardápio” de contratos de trabalho e empregos precários, contribuindo para a redução da proteção social dos trabalhadores brasileiros, garantindo, sobretudo, pelo artigo 7º da Constituição Federal, e fomentando a mera substituição dos contratos de trabalho a tempo indeterminado por contratos fraudulentos, por contratos temporários e por contratos de trabalho os quais o empregado pode receber abaixo do salário mínimo mensal.

O atual texto da PLC citada provoca a prática de fraudes nas relações de trabalho, com a função de afastar o vínculo de emprego, em situações onde estão caracterizados os elementos da relação de emprego, aumentando assim, a exploração do trabalhador brasileiro, com o esvaziamento e a sonegação de praticamente todos os direitos trabalhistas do artigo 7º da Constituição Federal. E isso ocorrerá principalmente a partir do incentivo a fraudes na fruição de falsas pessoas jurídicas além de falsos trabalhadores autônomos que, na verdade seriam empregados e que por esse motivo deveriam ter preservados os direitos do artigo 7º da CF. (FACHIN, 2018)

Esse “cardápio” de opções gera em torno da antiga e famosa Lei da Oferta e da Procura, mas que nunca deixou de funcionar quando se trata de economia, já que quanto maior a taxa de desemprego maior é a desvalorização da mão-de-obra, tornando os empregos

que surgem mais precários contribuindo para a redução da proteção social e insegurança do trabalhador que vai contra os direitos do artigo 7º da CF.

O objetivo do empregador com esses contratos de trabalho e empregos precários é demitir os empregados para retirar o vínculo empregatício e recontratá-lo sem que ele possua nenhum tipo de direito trabalhista do art.7º CF, e substituindo os contratos por contratos fraudulentos, temporários e por contratos de trabalho os quais o empregado pode receber abaixo do salário mínimo mensal, e com isso o trabalhador só é cada vez mais explorado na sua função e isso ocorrerá principalmente a partir do incentivo a fraudes na fruição de falsas pessoas jurídicas além de falsos trabalhadores autônomos que surgem com os contratos fraudulentos ou “pseudocontratos”.

Esse dispositivo é obviamente inconstitucional e fomenta assim o aumento do uso de uma fraude conhecida nas relações de trabalho, que é a chamada “pejotização” que já fora comentada, e é quando uma empresa passa a usar serviços de um trabalhador como uma falsa pessoa jurídica, como se tivesse legitimidade para prestar serviços, mas presentes, todos os elementos que configuram a relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação.

Dessa forma, a “pejotização” retira toda e qualquer proteção constitucional do trabalhador; o empregado, portanto, não possui vários direitos como o seguro-desemprego (inciso II); garantia do salário mínimo (inciso IV); décimo terceiro salário (inciso VIII), remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inciso IX); proteção do salário (inciso X); limitações diárias e semanais de jornada de trabalho (inciso XIII), repouso semanal remunerado (inciso XIV); adicional de horas extras (inciso XVI); férias anuais remuneradas com, no mínimo um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII); licença maternidade e paternidade (incisos XVIII e XIV); aviso prévio (inciso XXI); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII); aposentadoria (XXIV); seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (inciso XXVIII), dentre outros direitos constitucionais, além de ainda ter que arcar com os custos de abertura e manutenção da falsa empresa, suportando todos os encargos do seu “empreendimento”.

Quando os incisos citados não são cumpridos significa que atentam contra a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores que são explorados, o valor social do trabalho, fundamentos da República Federal do Brasil. (COSTA, 2017)

Conforme o novo artigo 442-B da CLT e para alteração do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, permitirá que os trabalhadores que possuam carteira assinada e vínculo empregatício formalizado sejam demitidos e posteriormente recontratados como falsos

trabalhadores autônomos e como falsas pessoas jurídicas, exercendo o mesmo ofício e com a presença dos elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação laboral, porém sem vários dos direitos garantidos constitucionalmente.

A proposta torna possível a existência da figura do autônomo prestando serviços em regime de exclusividade, ou seja, a apenas um tomador do seu serviço, e de forma contínua, fazendo com que os empregados sejam dispensados e recontratados como falsos autônomos, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, ou seja, com os elementos da relação de emprego.

Portanto, o referido dispositivo vai contra o artigo 7º da Constituição Federal, já que, ao marcar a relação de emprego sob a forma de autônomo, que basicamente não possuem direitos e que trabalha por conta própria pelos próprios riscos, retirando dos trabalhadores diversos direitos os quais são garantidos somente aos que possui contrato de emprego registrado na CTPS. (COSTA, 2017)

Art. 442-B. PLC 38/17 A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (BRASÍLIA, 2017)

Ainda sobre o artigo 7º da Constituição Federal, mas agora tratando-se do regime contratual intermitente em seu inciso XXIV, trata do fato que violaria o direito fundamental à aposentadoria, pois, sem haver a garantia do recebimento do salário mínimo mensal, o trabalhador teria frustrado a contribuição previdenciária contínua que fosse suficiente para alcançar o tempo de contribuição, constituindo condição para se obter a aposentadoria.

Transferindo assim o risco da atividade ao trabalhador, de acordo com o que contrato de trabalho intermitente o submete a condição de grande insegurança material, violando assim o princípio constitucional da proteção social do trabalho decorrente dos artigos 1º-IV, 7º e 170 da Constituição. Ainda se sustenta inconstitucionalidade material dos dispositivos, por violação dos incisos XXXV, LV e LXXIV do artigo 5º da Constituição.

O argumento desse artigo é de que, não dispondo o trabalhador pobre de assistência jurídica gratuita fornecida pela Defensoria Pública diante da Justiça do Trabalho, cabendo

exclusivamente ao sindicato profissional prestar essa assistência jurídica, mesmo que o trabalhador não seja sindicalizado, nos termos da Lei 5.584/1970. Aduz que, com a supressão da contribuição sindical e com a perda da receita, os sindicatos profissionais estarão impossibilitados de ajudar os trabalhadores não associados, comprometendo o acesso à justiça (CF/1988, artigo 5º-XXXV), o direito ao contraditório e a ampla defesa (artigo 5º-LV) dos milhares de trabalhadores que necessitam de assistência jurídica gratuita (artigo 5º-LXXIV). Essa falta de assistência judiciária grátis, por sua vez, implicaria na negação de efetividade de todos os direitos trabalhistas e de cidadania garantidos pelos artigos 5º a 8º da Constituição.

E procura, ao final, uma medida liminar que suspenda a eficácia dos dispositivos impugnados até o julgamento definitivo da ação, junto com a declaração definitiva de inconstitucionalidade. (FACHIN, 2018)

Muitas pessoas já sabem que o trabalho intermitente é um dos trabalhos menos vantajosos para o trabalhador devido as suas características, como o fato ter que ficar a disposição do empregador aguardando um chamado, não se tendo uma garantia de remuneração, nem frequência de chamamentos, nem mesmo remuneração do tempo que fica em ócio sem trabalhar.

Mais uma vez a reforma trabalhista traz a inconstitucionalidade, mas agora com relação ao contrato intermitente que como já foi mencionado, viola o artigo 7º CF, pois nesse tipo de labor não se tem garantia de um salário mínimo como foi dito anteriormente, logo gerando condição de grande insegurança material, visto que a aposentadoria, por exemplo, não teria com ser obtida, porque o trabalhador teria frustrado a contribuição previdenciária contínua que fosse suficiente para alcançar o tempo de contribuição, constituindo condição para se obter a aposentadoria.

Outro artigo que também é violado é o artigo 5º que apesar de já citado e comentado não custa nada ressaltar essa falta de assistência judiciária gratuita fornecida pela Defensoria Pública ao trabalhador pobre, cabendo ao sindicato profissional fornecer essa assistência jurídica.

Mas com a supressão da contribuição feita pelo sindicato e com a perda da receita, os sindicatos não podem ajudar os trabalhadores não associados, comprometendo o acesso à justiça, o direito ao contraditório e a ampla defesa, dos milhares de trabalhadores que precisam da assistência judiciária grátis, ou seja, rompendo assim com os preceitos do artigo 5º da Constituição Federal, retirando assim a cidadania, além de todos os outros direitos do trabalhador, por esse motivo dentre outro que a flexibilização da reforma trabalhista é inconstitucional.

Com relação aos acordos individuais, segundo o relatório do Senador Romero Jucá, diversas situações jurídicas poderão ser objeto de acordo individual entre empregado e empregador, dando a possibilidade de que direitos sejam sonogados com o intuito de baratear a mão-de-obra.

Algumas permissões presentes no PLC 38 vão diretamente contra os direitos constitucionais. O projeto permite, que negociações individuais, por exemplo, sejam firmados qualquer forma de compensação e estipulado o banco de horas, fazendo com que na prática o empregado não passe a receber diversas de suas garantias, tais como, o adicional de horas extras de 50%, ainda que trabalhando com habitualidade acima de 8 horas diárias.

Essa permissão legislativa abrirá “portas” para o esvaziamento total do direito previsto no inciso XVII do artigo 7º, qual seja o de receber a remuneração do serviço extraordinário superior a pelo menos 50% à do normal. Atualmente, o banco de horas só pode ser firmado por acordo ou convenção coletiva, portanto, com a participação obrigatória do sindicato representativo do trabalhador, com mais garantias aos empregados. (COSTA, 2017)

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso XIII, que o período do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro por semana, sendo facultativa a compensação de horários, assim como a redução da jornada, diante acordo ou convenção coletiva de trabalho, logo, percebe-se no Texto Constitucional, que acordo ou convenção coletiva de trabalho estão presentes de forma conjunta, indicando uma excepcionalidade trabalhista, qual seja, devido aos efeitos que a amplificação da jornada implica sobre o meio ambiente laboral e mais especificadamente com relação à saúde dos trabalhadores, existe exigências de instrumento formal, ou seja, acordo ou convenção os quais são escritos e coletivos. (COSTA, 2017)

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente trabalho tentou-se fazer uma análise crítica sobre a reforma trabalhista, mais precisamente sobre a sua flexibilização e o motivo dela ser inconstitucional além de que foi possível apresentar os aspectos que tornavam a reforma infratora de direitos constitucionais, basilares do ser humano, desrespeitando assim o elo mais fraco da relação trabalhista que é o trabalhador.

No começo foi preciso entender que a flexibilização é formada por um conjunto de medidas direcionadas à reduzir, regredir ou até mesmo cercear os direitos empregatícios, na tentativa de satisfazer as vontades do empregador criando assim os contratos atípicos em que o empregador pode fazer os acordos de forma que lhe seja mais conveniente e com isso pessoas que precisam do emprego se subordinam muitas vezes a qualquer forma de contratação que retiram deles os direitos humanos, podendo colocar eles até mesmo em uma condição de escravidão, rompendo com o princípio da proteção ao trabalhador.

Como se pode observar através dos tópicos citados com relação às reformas que são abordadas no âmbito internacional foram em sua maioria negativas e prejudiciais ao empregado além de estarem longe de trazer a solução econômica para os países, mas pelo contrário trazendo alterações no contexto social e econômico e se comparada a reforma internacional com a ocorrente no Brasil é possível ter uma previsão de como será o futuro da nação com relação ao meio laboral.

Essa desregulamentação que ocorreu com a reforma trouxe a ideia de pejetização que é um recurso utilizado pelas empresas, consistindo no fato de que atribui ao empregado a qualidade de pessoa jurídica em nome próprio com o intuito de desfazer a relação laboral típica, deixando uma aparência de um contrato de prestação de serviços, afrontando dessa forma, os princípios do Direito do Trabalho sendo uma das conseqüências da paupérrima relação laboral.

Diante da construção das compreensões comentadas acima, passou-se à análise da redação de alguns artigos da Constituição Federal que são violados com a Consolidação das Leis Trabalhistas pós alterações feitas pela Lei nº 13.467/2017, como seguro-desemprego; garantia do salário mínimo; décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; proteção do salário; limitações diárias e semanais de jornada de trabalho; repouso semanal remunerado; adicional de horas extras; férias anuais remuneradas com, no mínimo um terço a mais do que o salário normal; licença maternidade e paternidade; aviso prévio;

adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

Desta feita, restou confirmada a hipótese de que a reforma trabalhista aumentou o número de judicializações, sendo as maiores causadoras dessa judicialização a rescisão do contrato de trabalho além da remuneração e verbas indenizatórias.

Por sua vez, outro artigo que também é violado é o artigo 5º que foi ressaltado no trabalho tratando dessa falta de assistência judiciária gratuita fornecida pela Defensoria Pública ao trabalhador pobre, cabendo ao sindicato profissional fornecer essa assistência jurídica. Com a falta da contribuição feita pelo sindicato e com a perda da receita, os sindicatos não podem ajudar os trabalhadores não associados, dessa forma o acesso a justiça fica restrito, o direito ao contraditório e a ampla defesa dos milhares de trabalhadores que precisam da assistência jurídica gratuita, ou seja, rompendo assim com os preceitos do artigo 5º da Constituição Federal, retirando assim a cidadania, além de todos os outros direitos do trabalhador, logo com esse motivo dentre outros que a flexibilização da reforma trabalhista é inconstitucional.

## 6. REFERÊNCIAS.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil.** Experiências internacionais - Parte 02. Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho. Campinas, out. de 2017.

BIAVASHI, Magda Barros. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil.** O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. Campinas, 2018.

BOHOSLAVSKY, Juan Pablo. Revista Anfibia/Rebelión, Artigo: **Em qual país a reforma trabalhista teve resultado?**, 12, jul., 2017 às 11:38.

BONNA, Aline Paula. **A Vedação do Retrocesso Social como Limite à Flexibilização das Normas Trabalhistas Brasileiras.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008.

BRASIL, Constituição (1988), **Título I - dos Princípios Fundamentais**, Art. 1º e Art. 3º. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 de out. 2019.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em:. Acesso em: 1º jun. 2018.

CALVETE, Cássio; GARCIA, Mariana. **A Convenção n.151 da OIT e seus impactos para os servidores públicos no Brasil.** 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas.** 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora. 2001.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias. PLC 38/2017 – **Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade.** Brasília. 2017.

FACHIN, Ministro Edson. **Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 5.806/DF.** Brasil. 2018.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luíza; SILVA, Silmara Carneiro e. **A Reforma Trabalhista Brasileira e a proibição de retrocesso social: uma análise do texto reformista a partir do processo da ressignificação dos direitos sociais.** São Paulo. 2018.

FREIRE, Ariane Paula. **A relação entre assédio moral e esgotamento mental (Síndrome de Burnout) em educadores.** 2015.

GOZDECKI, Vinícius. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.,** Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 245-276, jul./dez. 2018.

- HAMBURGER, Ruth Renata. **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo, Pág. 1 – 111. 1998.
- JUNIOR, Danilo Pimenta Baldan. **O fenômeno da “pejotização” e a precariedade na fiscalização do trabalho**. Várzea Grande. 2015.
- KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: conseqüências da reforma trabalhas**. São Paulo.2018.
- LEITÃO, A. R. (2016). **A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos**. *Laboreal, 12 (1)*, 103-111.
- LIMA, Ana Luiza Argolo Cavalcante. **A (In)Constitucionalidade da flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas contida no artigo 611 – A da Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sob o prisma do princípio da proibição do retrocesso social**. Salvador. 2017.
- MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo. 2010.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL E ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, 2001.
- MONTEIRO, Anne Meyre De Almeida Leite. **Flexibilização das Relações Trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de Recursos Humanos**. Belo Horizonte, 2013.
- MONTENEGRO, Andréa. **Tutela do emprego como instrumento de promoção da dignidade do trabalhador**. João Pessoa, 2010.
- PÁEZ, Carlos Salas; RIGOLETTO, Tomás. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas, Campinas, 2018.
- PEREIRA, J. C.. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Florianópolis: Ed. Plural, 1992.
- POTOBSKY, Geraldo W. Von. **La Organización Internacional del Trabajo**. Prólogo de José Maria Arruda, Editorial Astrea, 1990.
- RODRIGUEZ, Paula Andreia dos Santos. **Princípios Constitucionais aplicado ao Direito do Trabalho: Colisão de Princípios nos casos concretos**. Porto Alegre. 2015.
- SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil, Texto de discussão N°1 “Experiências internacionais”**, Campinas, 2017.
- SILVA, Osvaldo Alencar; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. **Flexibilização da Legislação Trabalhista**. Paraná. 2016.
- SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da Reforma Trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**, abr., 2018.

SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes. **Reflexão sobre a reforma trabalhista brasileira**. 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**, 2ª edição, 338p. 1998.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia. **Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical**. Campinas. 2017.

VEIGA, Lucyenne. **A autonomia do direito do trabalho no Estado Democrático de Direito**. Salvador. 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Os efeitos da pejetização fraudulenta para o trabalhador**. 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Revista do Direito do Trabalho. **Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta?**. 2016.

ZANGRANDE, Edson Anthony. **A convenção 158 da OIT e a problemática de sua validade frente ao ordenamento jurídico brasileiro**, mar. 2016.