

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ**

**INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE**

**FACULDADE DE DIREITO**

AMANDA LINHARES ALBUQUERQUE

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS:  
AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSO SOCIAL?**

Marabá - Pará

2018

**AMANDA LINHARES ALBUQUERQUE**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS:  
AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSO SOCIAL?**

Monografia apresentada como requisito  
para obtenção do título de Bacharel em  
Direito pela Universidade Federal do  
Sul e Sudeste do Pará.

Orientador:

Prof. Jonatas dos Santos Andrade

Marabá- Pará

2018

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**  
**Biblioteca Josineide da Silva Tavares / UNIFESSPA. Marabá, PA**

---

Albuquerque, Amanda Linhares

Flexibilização das normas trabalhistas: avanços legislativos ou retrocesso social? / Amanda Linhares Albuquerque ; orientador, Jonatas dos Santos Andrade. — 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2018.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Relações trabalhistas. 3. Dignidade (Direito). 4. Trabalho - Aspectos sociais. 5. Terceirização. I. Andrade, Jonatas dos Santos, orient. II. Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. III. Título.

---

CDDir: 4. ed.: 342.6

Elaboração: Miriam Alves de Oliveira  
Bibliotecária-Documentalista CRB2/583

Nome: ALBUQUERQUE, Amanda Linhares

**Título: FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS:  
AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSO SOCIAL?**

Monografia apresentada como  
requisito necessário para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.  
Qualquer citação atenderá as normas  
da ética científica.

---

AMANDA LINHARES ALBUQUERQUE

Monografia apresentada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

---

Orientador: Prof. Jonatas dos Santos Andrade

---

1ª Examinadora: Profª. Raíssa Rodrigues Barreira

---

2ª Examinadora: Profª. Dra. Micheli Pereira de Melo

---

3ª Examinador: Prof. Me. Hirohito Diego Athayde Arakawa

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, infinitamente, à Deus, Todo Poderoso, pelo dom da vida e por me abençoar em todos os momentos desta trajetória.

Ao meu irmão, mãe e pai, agradeço pelo amor, incentivo e apoio.

Enfim, à todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que esta etapa da minha vida se tornasse possível, o meu muito obrigada.

## RESUMO

A flexibilização da legislação trabalhista constitui produto das diversas transformações ocorridas no decorrer do século XX, e possui como finalidade atribuir maior maleabilidade às normas jurídicas que compõe o Direito do Trabalho. Nessa esteira, modificações têm sido empreendidas nas normas trabalhistas em diversos países. No cenário nacional, as concepções flexibilizadoras já encontravam espaço na legislação, contudo, com o advento da Lei 13.467/2017, a temática ganhou maior visibilidade nos diversos setores sociais, notadamente diante das profundas alterações realizadas. Entretanto, tal instituto, por promover a supressão/redução de direitos trabalhistas, acarreta a precarização das relações juslaborais, colidindo frontalmente com o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como com os padrões normativos de proteção do trabalhador.

**Palavras – chave:** Direitos. Trabalhador. Legislação. Precarização. Dignidade.

## **ABSTRACT**

The flexibilization of labor legislation is a product of the various transformations that occurred during the 20th century, and its purpose is to assign greater flexibility to the legal norms that make up Labor Law. In this light, changes have been made in labor standards in several countries. In the national scenario, flexibilizing conceptions already found space in legislation, however, since the approval of Law 13467/2017, the theme gained greater visibility in the various social sectors, especially in the face of profound changes. However, this institute, insofar as it promotes the suppression / reduction of labor rights, leads to the precariousness of labor relations, directly confronting the principle of the dignity of the human being, as well as normative standards of worker.

**Key words:** Rights. Worker. Legislation. Precariousness. Dignity.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>12</b>
1.1 CONCEITO.....	12
1.2 PANORAMA HISTÓRICO E EVOLUTIVO.....	13
1.3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	18
1.4 PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	20
1.5 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	22
1.5.1 Princípio da Proteção .....	23
1.5.2 Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade de direitos .....	25
1.5.3 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva .....	25
1.5.4 Princípio da Intangibilidade ou Irredutibilidade salarial .....	26
1.5.5 Princípio da Primazia da Realidade .....	26
<b>2 FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA</b> .....	<b>28</b>
2.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO INSTITUTO .....	28
2.2 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	30
2.3 FLEXIBILIZAÇÃO HETERÔNOMA E AUTÔNOMA .....	31
2.4 FLEXIBILIZAÇÃO <i>VERSUS</i> DESREGULAMENTAÇÃO .....	32
2.5 ARGUMENTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS À FLEXIBILIZAÇÃO .....	33
2.6 EFEITOS DA ADOÇÃO DE MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS EM ÂMBITO INTERNACIONAL – CONFORME DADOS DO CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT .....	37
<b>3 REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>41</b>



3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	41
3.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS .....	42
3.3 REFORMA TRABALHISTA X PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	46
3.4 REFORMA TRABALHISTA E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	47
3.5 ENUNCIADOS DA MAGISTRATURA .....	49
3.6 AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSO SOCIAL? .....	51
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>59</b>

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho constitui-se em uma prática social existente desde os primórdios da humanidade, que surge inicialmente pela necessidade de sobrevivência e, que foi gradativamente utilizado pelo homem como uma forma de promover transformações à sua volta e melhorar sua qualidade de vida.

Daí a relevância do Direito do Trabalho, construído ao longo do processo histórico, como ramo jurídico destinado à correção de desigualdades, à proteção da parte mais fraca em relação à parte mais forte da relação juslaboral, com o intuito de estabelecer limitações à exploração da força de trabalho.

Contudo, inegavelmente nas últimas décadas diversos acontecimentos de cunho econômico, político e social, têm imprimido uma série de modificações nesta dinâmica de proteção do trabalhador, mormente ocasionadas pela ascensão de discursos relativos à flexibilização da legislação trabalhista.

Tal instituto visa atenuar o conteúdo imperativo destas normas, que tornam-se menos rígidas, principalmente diante de contextos de crise econômica, na tentativa de reduzir os encargos sociais e assegurar a manutenção da saúde dos estabelecimentos empresariais.

Partindo desta ótica, a elevação da competitividade no setor econômico influenciado pelo avanço do processo de globalização, assim como a disseminação de concepções neoliberais, tem subsidiado alterações legislativas com vistas a aumentar a maleabilidade das normas trabalhistas, sob a justificativa de que a flexibilização do Direito do Trabalho promove a redução

dos índices de desemprego, sendo, pois, benéfica para ambos os extremos desta relação jurídica.

Outrossim, no cenário nacional, diversas modificações legislativas têm sido empreendidas na seara trabalhista, das quais destaca-se a Lei 13.467/2017, com vistas a possibilitar a recuperação econômica e tornar os estabelecimentos empresariais mais competitivos.

Considerando que o Direito do Trabalho possui como premissa básica o princípio da proteção, a concepção de flexibilizar a legislação trabalhista atinge o cerne deste ramo jurídico. Assim, é imprescindível a discussão acerca dos reais benefícios ou malefícios advindos deste fenômeno para o trabalhador.

Diante disso, sem a pretensão de exaurir toda a complexidade existente em torno da temática, o presente trabalho se propõe, a partir de uma pesquisa bibliográfica, a analisar as implicações deste instituto perante os ditames principiológicos do Direito do Trabalho, bem como no que se refere aos postulados constitucionais da dignidade da pessoa humana.

# 1. DIREITO DO TRABALHO

## 1.1. CONCEITO

O termo trabalho encontra-se historicamente associado à conotação de tortura ou castigo, podendo ser definido como “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”, entretanto, somente é considerada como tal a atividade realizada em favor de terceiros e não a energia empregada em benefício próprio<sup>1</sup>.

Nesse viés, o Direito do Trabalho pode ser identificado como o ramo jurídico “que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho por elas indicadas, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à sua proteção, em sua estrutura e atividade”<sup>2</sup>.

O Direito do Trabalho possui como função precípua “assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador”<sup>3</sup>. Enfatizando a relevância desta seara jurídica, com vistas a assegurar a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, Gustavo Filipe Barbosa Garcia pontua:

[...] o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

Ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho possibilita que o sistema econômico prossiga o seu desenvolvimento em moldes socialmente aceitáveis, sem afrontar valores magnos para a sociedade, viabilizando o progresso das instituições e o bem-estar da coletividade, com vistas à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 50.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 306.

<sup>3</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p.17.

<sup>4</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 23.

Partindo desta ótica, tal ramo jurídico pode ser vislumbrado como uma seara construída paulatinamente ao longo do processo histórico e que se institucionalizou, diante do reconhecimento de que a intervenção estatal nas relações laborais é imprescindível para assegurar que o trabalhador seja submetido a condições dignas e receba a contraprestação mínima necessária para suprir suas necessidades básicas.

## 1.2. PANORAMA HISTÓRICO E EVOLUTIVO

O início do processo de aglomeração humana e formação de tribos tiveram como consequência o desencadeamento de lutas pelo poder e domínio, nas quais os vencidos eram escravizados e obrigados a trabalhar durante toda sua existência, sendo a força de trabalho, a partir de então, empregada em benefício de terceiros.<sup>5</sup>

Nessa perspectiva, no decorrer da Antiguidade preponderou a utilização da mão-de-obra escrava, período no qual o indivíduo é coisificado e reduzido à condição de mera propriedade. Sérgio Pinto Martins aponta que “a primeira forma de trabalho foi a escravidão [...]”<sup>6</sup>.

Por outro lado, no decorrer da Idade Média, o trabalho era exercido pelo servo, mas sua condição era próxima à dos escravos.<sup>7</sup> As relações sociais da época eram predominantemente agrárias, prevalecendo a relação de poder e servidão firmada entre o servo e seu senhor, na qual este oferecia de proteção

---

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 57.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016, p. 48.

militar e permitia o uso da terra, incumbindo ao servo entregar-lhe parte do produto da produção rural.<sup>8</sup>

Contudo, com o enfraquecimento do sistema feudal e início do processo de aglomeração urbana ocorrida em meados do século XI, têm início novos modelos de trabalho, por meio das denominadas corporações de ofício, nas quais surgem a figura dos mestres, companheiros e aprendizes, conforme discorre Vólia Bomfim Cassar:

A partir destas agremiações surgiram no século XII as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Desfrutavam de verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade naquele local. Inicialmente compostas de mestres e aprendizes. Somente a partir do século XIV surgem os companheiros.

[...]

O aprendiz devia obediência a seu mestre e, no final de seu aprendizado, em torno de cinco anos, tornava-se companheiro ou oficial. No entanto, continuava vinculado ao mesmo mestre até que o aprendiz ou o companheiro se tornassem mestres, o que acontecia somente através de prova, que era paga.

Essa dependência dos companheiros aos mestres iniciou um atrito grande entre essas duas categorias, dando início à *Compagnonnage*.<sup>9</sup>

Tal *compagnonnage*, constituída por companheiros que se reuniam em defesa de seus interesses, pode ser concebida como o movimento embrionário do sindicalismo.<sup>10</sup> Insta mencionar que as corporações de ofício foram suprimidas a partir do advento da Revolução Francesa.

Destarte, com o advento da Revolução Francesa em 1789, em decorrência das pressões exercidas pela classe burguesa para superação dos privilégios existentes durante o Antigo Regime, o Estado passa a conferir aos seus cidadãos a autonomia da vontade. Tal período é caracterizado pela ascensão do

---

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 4.

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11.º ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 58-59.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 59.

Liberalismo, no qual os indivíduos tornam-se titulares dos direitos reconhecidos na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.<sup>11</sup>

A partir de então, surge o Estado Liberal, caracterizado pela intervenção mínima no âmbito das relações sociais, motivo pelo qual, tais direitos são considerados, com fulcro na teoria das gerações de direitos humanos proposta por Karel Vasak, direitos de primeira geração, associados à garantia da liberdade e autodeterminação individuais<sup>12</sup>.

Entretanto, *mister* ressaltar que em relação ao surgimento Direito do Trabalho, o acontecimento histórico de maior relevância, constitui-se na Revolução Industrial ocorrida durante o século XVIII, na qual é descoberta a máquina a vapor de fiar e tear, que permitiu a produção em larga escala, período a partir do qual surge o trabalho assalariado do homem para operar a máquina.<sup>13</sup>

Nesse ínterim, considerando a preponderância na época da autonomia da vontade e o excesso de mão-de-obra disponível, ocorreu a exploração desenfreada da força de trabalho de homens, mulheres e crianças, os quais eram submetidos a ambientes de trabalho precários e jornadas excessivamente exaustantes.

Destarte, tal panorama evidenciou a necessidade de instrumentos normativos destinados à imposição de limites à exploração do trabalhador. CASSAR observa o surgimento gradual de dispositivos legais nesse sentido:

1802 – Pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno.

---

<sup>11</sup>Disponível em: < [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem\\_cidadao.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf). Acesso em: 28 nov. 2017

<sup>12</sup> VASAK, Karel, 1979, apud Ramos, **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 62.

<sup>13</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 59.

1809 – É considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos (não era lei ainda, mas já era considerado algo impróprio).  
 1813 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.  
 1814 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados.  
 1839 – Lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei neste sentido. E para o menor entre nove e 16 anos é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos.<sup>14</sup>

Logo, é possível afirmar que “[...] o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado”<sup>15</sup>. Delgado aduz que:

(...) o direito do trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.<sup>16</sup>

Cumpram-se mencionar que em decorrência do panorama social, econômico e político existente ao final da Primeira Guerra Mundial, período no qual tornam-se perceptíveis os primeiros indícios de declínio do Estado Liberal, surgem, conforme discorre André de Carvalho Ramos<sup>17</sup>, direitos voltados à promoção da igualdade material, destinados a assegurar o mínimo existencial aos indivíduos.

Os direitos trabalhistas constituem produto das concepções assistencialistas caracterizadoras do Estado de Bem-Estar Social, que nascem a partir do reconhecimento de que os direitos individuais, por si só, não são suficientes para assegurar uma vida digna ao seu titular. Assim, os direitos assegurados aos trabalhadores encontram-se inseridos na segunda geração de direitos humanos.

<sup>14</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 60.

<sup>15</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 22.

<sup>16</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 88.

<sup>17</sup>RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 63.



Nessa esteira, em decorrência do surgimento do Constitucionalismo social, os direitos trabalhistas alcançaram *status* constitucional, pela primeira vez, a partir do advento da Constituição do México de 1917 e, posteriormente na Constituição alemã de Weimar em 1919. Diante disso, a partir de então, surge a tendência de constitucionalização dos direitos trabalhistas<sup>18</sup>.

Além disso, o Direito do Trabalho obteve maior visibilidade com o surgimento de organismos internacionais voltados à proteção do trabalhador, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada no ano de 1919 pelo Tratado de Versalhes. Tal instituição é responsável pela criação de diversos instrumentos normativos internacionais, como convenções e recomendações, cuja finalidade precípua é promover a justiça social<sup>19</sup>. Desta feita, a OIT assume extrema relevância, na medida em que atua em favor da fixação de um patamar mínimo internacional de direitos trabalhistas.

Outrossim, cumpre trazer à baila o teor do artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, *in verbis*:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.<sup>20</sup>

Diante disso, os acontecimentos históricos evidenciaram no decorrer dos séculos, a importância exercida pelo Direito do Trabalho, como ramo jurídico

---

<sup>18</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 9.

<sup>19</sup> NAZARETH, Gleydson Gonçalves. **As convenções e recomendações de direitos humanos da OIT e sua aplicação no Direito brasileiro**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2702, 24 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17891>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

<sup>20</sup> Disponível em:< [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>. Acesso em: 29 de nov. 2017.

destinado à proteção do trabalhador, com vistas a impedir que o progresso econômico ocorra em prejuízo da saúde e dignidade deste.

### 1.3. DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Imperial de 1824, em consonância com os postulados da Revolução Francesa, reforçou a prevalência da autonomia da vontade em relação ao exercício do trabalho, ao passo que a Carta Magna de 1891, reconheceu a liberdade de associação<sup>21</sup>.

O surgimento de normas trabalhistas no Brasil a partir da Era Vargas (1930 a 1945), foi ocasionado pelas transformações ocorridas na Europa no início do século XX, bem como por movimentos operários deflagrados no país por imigrantes, os quais reivindicavam condições de trabalho dignas.<sup>22</sup> Assim, ressalte-se que somente na Magna Carta de 1934, influenciada pelos instrumentos normativos internacionais da época, pela primeira vez, foram incluídas normas jurídicas tendentes a disciplinar as relações de trabalho.

Contudo, insta asseverar que, em sentido contrário, a Constituição de 1937 expressou uma maior intervenção estatal, evidenciando características corporativistas, sendo responsável pela previsão de um sindicato único e proibição da greve<sup>23</sup>. Por sua vez, a Constituição de 1946 “restabeleceu o direito de greve, rompendo, com o corporativismo da Carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores”<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11<sup>o</sup>. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 60-61.

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p.11.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup> ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 24.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 24.

Nesse sentido, surgiram no plano infraconstitucional diversos instrumentos normativos, dentre os quais, destaca-se a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a qual representou a compilação de diversas leis esparsas da época.

Ademais, foram previstas ainda, diversas normas destinadas à tutela dos trabalhadores, entre as quais, mencione-se a Lei nº 605/1949 que dispõe sobre repouso semanal remunerado e remuneração de feriados e a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu o décimo terceiro salário, entre outros diplomas posteriores<sup>25</sup>. No que concerne à Constituição de 1967, cumpre mencionar que esta foi responsável apenas pela manutenção dos direitos já conquistados pela classe trabalhadora<sup>26</sup>.

Finalmente, a Constituição Federal de 1988 contempla no seu artigo 1º como fundamentos do Estado Democrático de Direito e, portanto como valores basilares da ordem jurídica pátria, dentre outros, a dignidade da pessoa humana (inc. III) e o valor social do trabalho (inc. IV)<sup>27</sup>.

Ademais, o Direito do Trabalho, além de constituir-se em um direito humano, foi reconhecido pela hodierna Carta Magna como um direito fundamental social, imprescindível para a existência de uma vida digna, conforme dicção do artigo 6º<sup>28</sup>, concebido, pois, como um dos direitos mais elementares do indivíduo, juntamente com alimentação, moradia e saúde. Nesse

---

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p.12.

<sup>26</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 63.

<sup>27</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 de dez. de 2017.

<sup>28</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

prisma, a denominada Constituição Cidadã, “alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional”<sup>29</sup>.

Tal diploma normativo preconiza em seu artigo 7º diversos direitos e garantias trabalhistas, entre os quais, mencione-se a previsão de salário mínimo nacionalmente unificado (inc. IV); adicional noturno (inc. IX); jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inc. XIII); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inc. XV); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (inc. XVI).

Além disso, cumpre mencionar que a Lei Maior disciplina ainda, nos artigos 8º a 11º, matérias atinentes às prerrogativas sindicais e assegura o direito de greve. Além disso, previu o legislador constituinte originário, a organização, competência e composição da Justiça do Trabalho nos artigos 111 a 116. Por fim, cumpre mencionar o teor do artigo 170, *caput*, ao preconizar que a ordem econômica encontra-se amparada na valorização do trabalho humano, o que reforça a relevância atribuída ao Direito do Trabalho.

#### 1.4. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Como dito alhures, a dignidade da pessoa humana constitui-se em um princípio basilar da ordem jurídica pátria, dotado de natureza constitucional e,

---

<sup>29</sup> SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301. Disponível em: < <http://www.abdconst.com.br/revista8/protecaoCassia.pdf> >. Acesso em: 29 de nov. de 2017.

portanto de força irradiante sobre todos os demais diplomas normativos nacionais.

No âmbito internacional, tal princípio igualmente encontra-se revestido de extrema relevância, como se depreende da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual contempla em seu preâmbulo, o reconhecimento da dignidade como inerente à todos os integrantes da humanidade<sup>30</sup>.

A palavra dignidade encontra-se associada ao conceito de “honra ou importância”. A compreensão de dignidade associada à pessoa humana surge a partir das contribuições de São Tomás de Aquino, o qual a reconhece como uma “qualidade inerente a todos os seres humanos, que nos separa dos demais seres e objetos”, inicialmente associada a um aspecto religioso<sup>31</sup>.

Kant estabelece uma diferenciação entre o ser humano, dotado de dignidade, em contraposto às coisas e aos animais irracionais que, nas palavras do renomado pensador, possuem um preço:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.<sup>32</sup>

Nesse prisma, no campo das relações laborais, a concepção kantiana é fundamental para o reconhecimento do indivíduo em si, de modo a promover o distanciamento da concepção de escravo a trabalhador, uma vez que como já afirmado, uma das formas mais primitivas de trabalho utilizadas constitui-se na escravidão, regime no qual o homem era igualado aos animais irracionais.

---

<sup>30</sup> Disponível em: < [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>. Acesso em: 24 de jan. 2018.

<sup>31</sup> RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 85.

<sup>32</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Traduzido por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007, p. 77.

Partindo desta ótica, a dignidade da pessoa humana, nos moldes vislumbrados por Kant, promove a humanização do trabalho, possibilitando que o trabalhador seja reconhecido “como um ser racional coigual, na mesma medida dotado de liberdade e racionalidade, e que por esse motivo merece ser tratado como fim em si mesmo”<sup>33</sup>. Daí, afirma-se que:

A Dignidade Humana é o que de fato chancela a efetividade do Princípio da Proteção do Trabalhador e dá sentido teleológico a todos os outros princípios reconhecidos em nossa Carta Magna, reconhecendo como legítimo e pertinente qualquer desdobramento constitucional e infraconstitucional vigentes em nossa sociedade que respeite e se justifique pela busca do ideal de bem, munido de respeitabilidade individual e coletiva.<sup>34</sup>

Diante disso, a partir das contribuições de Kant, torna-se possível um salto filosófico, relativo à concepção de que o homem é dotado de um valor superior que o diferencia dos animais irracionais e, por correlação lógica, o trabalhador deve ter sua dignidade respeitada, o que reflete no fornecimento de adequadas condições de trabalho, bem como no direito ao recebimento de contraprestação mínima necessária à sua sobrevivência.

## 1.5. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios na Ciência do Direito podem ser vislumbrados como “diretrizes centrais” de um sistema jurídico<sup>35</sup>. Ademais, o princípio constitui-se em um parâmetro que norteia a aplicação do Direito, dotado de caráter genérico,

---

<sup>33</sup> BEREZOWSKI, Maria Leonice da Silva; MARQUES, Vinicius Pinheiro. **A dignidade humana no pensamento de Immanuel Kant como fundamento do princípio protetor do Direito do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=65a579da11fa7121>>. Acesso em: 23 de jan. de 2018.

<sup>34</sup> BEREZOWSKI; MARQUES, loc. cit.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 204.

considerado “mais plástico, mais aberto, de menor densidade e mais irradiante” que as regras jurídicas<sup>36</sup>.

No que concerne à sua função, os princípios possuem a finalidade de “informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa e, por fim, integrar o direito, que é sua função normativa”<sup>37</sup>. Diante desta natureza normativa atribuída aos princípios após o advento do pós-positivismo, estes tornaram-se ainda mais fundamentais no plano jurídico.

Nesse viés, considerando a relevância dos princípios para o ordenamento jurídico, optamos por tecer breves digressões acerca do conceito e importância de cada um dos principais princípios do Direito do Trabalho.

### 1.5.1. Princípio da Proteção

CASSAR leciona que:

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes do Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil dessa relação: o empregado.<sup>38</sup>

Sem tal princípio aplicável às relações juslaborais, “o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”<sup>39</sup>. Desta feita, o princípio da proteção constitui-se no núcleo do direito do trabalho, tendo em vista o caráter de vulnerabilidade apresentado pelo empregado nesta relação jurídica.

---

<sup>36</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 201.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016, p. 122.

<sup>38</sup> CASSAR, op. cit., p. 213.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 214.

Américo Plá Rodrigues afirma que tal princípio subdivide-se em três vertentes, quais sejam:

- a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.<sup>40</sup>

Nessa perspectiva, o princípio da aplicação da norma mais favorável traduz o entendimento de que “diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador”<sup>41</sup>. Por outro lado, a condição mais benéfica refere-se ao fato de que as vantagens adquiridas pelo trabalhador, por serem benéficas não podem ser suprimidas, em alusão à proteção ao direito adquirido previsto no texto constitucional, no art. 5, inciso XXXVI<sup>42</sup>. Por fim, o *in dubio pro misero* recomenda a adoção da interpretação mais favorável ao trabalhador, no entanto há divergências quanto a sua aplicação ao Direito Processual do Trabalho<sup>43</sup>.

Entretanto, urge esclarecer que Plá Rodrigues entende pela aplicação do princípio *in dubio, pro operario* para a valoração da prova, em se tratando de casos de autêntica dúvida<sup>44</sup>. Para o autor, as dificuldades que possui o trabalhador em provar determinados fatos ou obter determinadas informações decorre, não somente da desigualdade naturalmente existente entre os extremos da relação juslaboral, mas também da disponibilidade dos meios de prova pelo empregador<sup>45</sup>.

---

<sup>40</sup> PLÁ RODRIGUES, **Princípios de Direito do Trabalho**. 3º ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 45.

<sup>41</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed., São Paulo : Saraiva, 2016, p. 166.

<sup>42</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p.70.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 224-225.

<sup>44</sup> PLÁ RODRIGUES, op. cit., p. 48.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 48.



### 1.5.2. Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade de direitos

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, motivo pelo qual, tal princípio “traduz a inviabilidade técnica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”<sup>46</sup>.

Assim, o caráter indisponível de tais direitos possui suma importância na seara trabalhista, uma vez que busca reestabelecer a igualdade entre as partes<sup>47</sup>. Não pode o trabalhador renunciar os direitos que lhe foram garantidos, sob pena de ser inválido do ato e, conseqüentemente o direito ser reclamado pleiteado perante a Justiça do Trabalho<sup>48</sup>.

Tal vedação encontra-se associada ao disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT<sup>49</sup>, ao preconizar que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

### 1.5.3. Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Tal princípio impede a ocorrência de alterações contratuais prejudiciais ao empregado, cabendo às partes observarem o patamar mínimo legal, pactuando “[...] cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra ou em condições menos favoráveis que as previstas na lei ou nas normas

---

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 217.

<sup>47</sup> Ibid., p. 217.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 70.

<sup>49</sup> BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 30 de nov. de 2017.

coletivas vigentes [...]”<sup>50</sup>. Outrossim, insta destacar o que prevê o artigo 468 da CLT, ao dispor que nos contratos individuais de trabalho, as alterações somente poderão ocorrer diante do mútuo consentimento das partes envolvidas e, desde que tais modificações não resultem em prejuízos ao obreiro.

#### 1.5.4. Princípio da Irredutibilidade e Intangibilidade Salarial

DELGADO leciona que:

Estabelece o *princípio da intangibilidade dos salários* que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário *caráter alimentar*, atendendo, pois a necessidades essenciais do ser humano.<sup>51</sup>

O princípio da intangibilidade salarial possui como função precípua proteger o salário em face de descontos não amparados pela norma trabalhista<sup>52</sup>. Assim, busca-se assegurar que o trabalhador receba a contraprestação financeira necessária para atender às suas necessidades básicas, resguardando assim, a dignidade da pessoa humana. Partindo desta ótica, a irredutibilidade deriva da garantia prevista no art. 7º, inciso VI, o qual preconiza a impossibilidade de redução do salário mínimo, salvo norma coletiva em sentido contrário.

#### 1.5.5. Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio reflete a relevância atribuída, no Direito do Trabalho, às situações fáticas, desconsiderando meras disposições contratuais<sup>53</sup>. Assim, no

---

<sup>50</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11º. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 242.

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 221-222.

<sup>52</sup> CASSAR, op. cit., p. 232.

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016, p. 125.

que concerne à relevância deste, “o princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses”<sup>54</sup>.

Destarte, em razão da posição de subordinação que se encontra o empregado, para impedir a ocorrência de injustiças cotidianas, “são privilegiados, portanto, fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada”<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11<sup>o</sup>. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 229-230.

<sup>55</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 72.

## 2. FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

### 2.1. SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO INSTITUTO

A concepção de flexibilizar a legislação trabalhista surge inicialmente em países do continente Europeu.<sup>56</sup> “Em linhas históricas, a flexibilização do Direito do Trabalho tem a sua origem marcada em tempos que sucedem a Segunda Guerra Mundial”<sup>57</sup>.

Acerca da temática discorre Vólia Bomfim Cassar:

Muitos fatores e crises têm transformado a economia mundial, tais como: crise financeira iniciada nos anos 70 e 80, na Europa Ocidental, decorrente da quebra do polo petrolífero asiático; os problemas de caixa para continuidade do plano de adoção do *Welfare State*; a descoberta dos chips revolucionando a informática; a telemática; a nanotecnologia; a robotização e demais inventos tecnológicos; a quebra das barreiras alfandegárias com a mundialização da economia, que incrementou a concorrência entre os países, impondo-lhes a necessidade de produzir mais, com menor custo e melhor qualidade para disputar o mercado globalizado; avanço nos meios de comunicação, a divisão mundial do comércio e a crise imobiliária e econômica da economia americana. A partir daí o paradigma buscado passa a ser um modelo de Direito do Trabalho, com regras um pouco mais flexíveis, aberto a mudanças, adaptável à nova situação econômica mundial e de cada empresa.<sup>58</sup>

O avanço do processo de globalização resulta na intensificação do fluxo econômico em escala planetária que rompe as barreiras do tempo. Tal fenômeno promoveu incontáveis modificações na organização produtiva, ocasionando a expansão do capital que, no estágio atual, transcende às barreiras nacionais e influencia a emergência dos chamados Blocos Econômicos que objetivam o

<sup>56</sup> FILHO, Tabajara Medeiros de Rezende. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. São Paulo, 2013, p. 47. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/en.php>>. Acesso em: 21 de dez. de 2017.

<sup>57</sup> SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742)>. Acesso em: 21 de dez 2017.

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 76.

aprofundamento da integração entre mercadorias e capitais, como resposta a esta nova dinâmica econômica instaurada<sup>59</sup>.

Nessa perspectiva, “embora o fenômeno da globalização não se restrinja à ideologia neoliberal, é nele que esta se dissemina”. Os discursos neoliberais surgem após a crise das concepções assistencialistas do Estado do Bem-Estar Social e apregoam a redução da intervenção estatal, “sujeitando a relação capital-trabalho às leis da oferta e procura”. Tal panorama intensifica a competitividade econômica e culmina na busca incessante de redução de custos<sup>60</sup>.

Os neoliberalistas defendem que o excesso de encargos trabalhistas constituem empecilhos ao crescimento econômico.<sup>61</sup> Logo, defende-se a redução de despesas com trabalhadores como alternativa para o aumento da competitividade dos estabelecimentos empresariais.

Tais ideais ganham impulso, desde os fins da década de 1970, com base no argumento de que as normas trabalhistas criam “obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais”.<sup>62</sup> Ademais, cumpre ressaltar que discursos desta natureza alcançaram ainda maior proeminência, mormente nos países europeus, a partir do desencadeamento da crise do sistema financeiro e imobiliário ocorrida nos Estados Unidos nos anos de 2007 e 2008.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> DELLAGNEZZE, René. **Globalização**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 135, abr 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15905](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15905)>. Acesso em: 26 de dez. de 2017.

<sup>60</sup> SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. **Neoliberalismo e globalização: reflexos no direito do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2231, 10 ago. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/13300>>. Acesso em: 26 de dez. 2017.

<sup>61</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 46.

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 71.

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 71.

No que concerne ao cenário brasileiro, a Carta Magna de 1988 preconiza dispositivos que autorizam a flexibilização das normas trabalhistas em determinados incisos do art. 7º, dentre os quais, a possibilidade de redução dos salários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inc. VI), bem como a possibilidade de aumento da jornada de trabalho de seis horas realizada em turnos ininterruptos, por meio de negociação coletiva (inc. XIV).<sup>64</sup>

Entretanto, tal instituto obteve maior visibilidade a partir do ano de 2016<sup>65</sup>, em razão da crise política, econômica e moral instaurada no país, o que culminou na aprovação da Lei n º 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”.

## 2.2 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

DELGADO aduz que:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.<sup>66</sup>

Tal processo também pode ser compreendido como uma maneira de atenuar a rigidez do Direito do Trabalho<sup>67</sup>. Nesse viés, a flexibilização trabalhista constitui-se em um “conjunto de regras que têm por objetivo instituir

---

<sup>64</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 540.

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 71.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 67.

<sup>67</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 64.

mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”.<sup>68</sup>

Diante de contextos de crise econômica, a implementação de modificações neste ramo jurídico tem sido apontada como uma resposta emergencial do Estado aos anseios econômicos, como forma de assegurar a sobrevivência empresarial por meio da redução de custos, tornando, pois, as normas trabalhistas mais maleáveis e compatíveis com a conjuntura econômica.

Destarte, é perceptível que a ideia de flexibilizar a legislação representa uma tentativa de reduzir o manto protetivo jurídico estabelecido em favor do trabalhador, em prol de demandas econômicas, de modo a resguardar um patamar mínimo de direitos e, concomitantemente a manutenção dos postos de trabalho, notadamente em períodos de crise econômica.<sup>69</sup>

Em linhas gerais, tal instituto constitui-se na “corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores”.<sup>70</sup>

### 2.3 FLEXIBILIZAÇÃO HETERÔNOMA E AUTÔNOMA

De modo geral, a flexibilização é considerada heterônoma, nos casos em que a mitigação dos direitos de trabalhistas ocorre por intermédio de norma estatal ou mesmo quando esta autoriza que determinado agente promova tal redução, geralmente por intermédio de negociação coletiva, possuindo como

---

<sup>68</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 539.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p. 539.

<sup>70</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 275.

limitação as normas constitucionais, tendo em vista a hierarquia superior destas.<sup>71</sup>

Destarte, hipóteses de flexibilização desta natureza encontram-se positivadas no texto da atual Magna Carta, ao dispor acerca da redução de direitos por meio de norma coletiva, conforme se depreende dos incisos VI, XIII e XIV, artigo 7º.

Noutro passo, a flexibilização será autônoma quando a “negociação coletiva sindical [...] é que realiza, na prática, a atenuação da regra legal abstrata em referência”, cuja atuação encontra limites nas normas estatais heterônomas, nas quais se incluem as normas constitucionais, a legislação infraconstitucional, bem como os instrumentos normativos internacionais ratificados pelo Brasil.<sup>72</sup> Nesse sentido, em ambas as espécies, a ideia central constitui-se na mitigação de direitos trabalhistas, residindo a distinção apenas em relação ao comando legal.

#### 2.4. FLEXIBILIZAÇÃO *VERSUS* DESREGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Tais termos se distinguem, na medida em que a desregulamentação trabalhista implica a retirada do manto protetivo do trabalhador, caracterizada pela ausência de intervenção Estatal, permitindo, pois que as partes estipulem, por si só, as condições de trabalho e manifestem sua livre autonomia e

---

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 68.

<sup>72</sup> *Ibid.*, p. 68.



vontade.<sup>73</sup> Em síntese, “desregulamentar significa revogar, ignorar, abandonar, deixar de lado a legislação vigente”<sup>74</sup>.

Por outro lado, a flexibilização implica a existência de intervenção estatal, mesmo que de forma reduzida, de modo a resguardar a proteção a um núcleo mínimo de direitos.<sup>75</sup> Desta feita, ambos os institutos encontram-se associados ao surgimento de concepções neoliberais a partir das últimas décadas do século XX, bem como ao processo de globalização, ao defenderem a implementação de modificações no Direito do Trabalho, com vistas a atender as necessidades econômicas do hodierno cenário mundial.

## 2.5. ARGUMENTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS AO INSTITUTO DA FLEXIBILIZAÇÃO

O processo de flexibilização das normas trabalhistas é alvo de constantes debates no campo doutrinário e acadêmico, tendo em vista a existência de controvérsias acerca de seus benefícios e malefícios, motivo pelo qual, optamos por analisar os principais argumentos em torno do instituto. Tal temática alcança diretamente o núcleo do Direito do Trabalho, na medida em que este ramo jurídico possui como finalidade precípua a proteção do trabalhador.

Como dito alhures, a flexibilização é constantemente visualizada como uma alternativa para reduzir os impactos financeiros sofridos pelos

---

<sup>73</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11<sup>o</sup>. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 82.

<sup>74</sup> REIS, João Emilio de Assis. **Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13744](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13744)>. Acesso em: 27 de dez. 2017.

<sup>75</sup> CASSAR, loc. cit..

estabelecimentos empresariais, principalmente em épocas de crise econômica. Nesse sentido, é defendida a redução de determinados direitos e garantias trabalhistas em prol da conservação da saúde da empresa e, conseqüentemente, da manutenção dos postos de trabalho.

Partindo desta ótica, argumenta-se que tal instituto somente poderia ter aplicação quando existente o equilíbrio entre os interesses de empregados e empregadores, motivo pelo qual, não poderia ser utilizado para aumentar a margem de lucratividade do empregador, mas apenas diante de “real e comprovada necessidade de recuperação da empresa”.<sup>76</sup>

Ademais, com a atual tendência de redução de custos no setor econômico, o Direito do Trabalho, por ser dotado de uma essência protetiva, vem sendo considerado anacrônico e excessivamente rígido:

Com a globalização da economia e com a ideologia neoliberal em curso, as normas de proteção do trabalhador vêm sendo consideradas economicamente “pesadas” e “inflexíveis”; fator que, segundo os empresários, aumenta o “custo” da produção, inviabilizando a competitividade das empresas e a própria manutenção de postos formais de trabalho, dada a suposta “alta” carga tributária e para-fiscal.<sup>77</sup>

Outrossim, justifica-se que a existência de uma maior margem de negociação sindical seria favorável para os próprios trabalhadores, na medida em que promoveria a redução dos índices de desemprego<sup>78</sup>. Nessa esteira, para os defensores do instituto, diante das transformações ocorridas no cenário econômico, político e social, as normas trabalhistas devem ser adaptadas à nova conjuntura.

Em sentido contrário, pontua GARCIA:

---

<sup>76</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Ed. Método, 2015, p. 77-78.

<sup>77</sup> KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. **O Direito do Trabalho em tempos de crise**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6695](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695)>. Acesso em: 27 de dez. de 2017.

<sup>78</sup> KRIEGER; HASSON, loc. cit.

A evolução da ciência jurídica possibilita inovações quanto à interpretação de regras e princípios de direito, repercutindo em sua aplicação pela jurisprudência. Apesar dos aspectos naturais positivos dessa evolução, é possível o surgimento de posicionamentos que, a pretexto de mais modernos, acabem por afrontar valores e ideais essenciais para a sociedade. Isso é bem nítido justamente no Direito do Trabalho, em que certas teses – como a flexibilização das relações de trabalho, reduzindo direitos trabalhistas, e a desregulamentação do Direito do Trabalho – passam a colidir com a própria essência, a origem histórica, os objetivos e as razões de existir deste ramo do Direito.<sup>79</sup>

Logo, argumenta-se de forma diversa, que a flexibilização do Direito do Trabalho ocasiona a atenuação de direitos e garantias em prol de interesses meramente empresariais, por meio da redução do núcleo protetivo arquitetado historicamente em favor do trabalhador.

Em verdade, a emergência das ideias flexibilizadoras na seara trabalhista promoveu a intensificação das críticas dispensadas a este ramo jurídico, sendo este hodiernamente considerado por determinados setores sociais como o grande responsável pelos problemas econômicos<sup>80</sup>.

Nesse viés, é perceptível que o Direito do Trabalho “sempre é atingido quando situações supostamente ‘emergenciais’ acabam atingindo a economia”<sup>81</sup>. Assim, diante de contextos de crise financeira, direitos trabalhistas são subtraídos como forma de promover a recuperação econômica e permitir a manutenção dos postos de trabalho, cabendo ao obreiro apenas aceitar as novas condições que lhe são impostas, sob pena de tornar-se desprovido de condições financeiras para suprir suas necessidades básicas.

Entretanto tais digressões têm por finalidade encobrir a verdade, representando apenas o interesse da classe patronal que reivindica

---

<sup>79</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 64.

<sup>80</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 47.

<sup>81</sup> *Ibid.*, 56.

incessantemente a redução dos custos, notadamente com os encargos sociais, com vistas ao aumento do potencial lucrativo de seus empreendimentos.

Desta feita, a flexibilização trabalhista promove o aumento da lucratividade às custas dos trabalhadores, ocorrendo única e exclusivamente conforme os interesses do empregador<sup>82</sup>. Nesse contexto, diante deste modelo planetário globalizado “emerge o desvirtuamento da concepção de direitos sociais, já que se fala em ajustes estruturais necessários à globalização [...]”<sup>83</sup>.

O advento deste processo “traz profundas repercussões tanto sobre o capital quanto sobre o trabalho, concorrendo, substancialmente, para favorecer aquele em detrimento deste”<sup>84</sup>. Logo, como reflexo da ascensão de ideais flexibilizadoras, a força de trabalho passa a ser vislumbrada como uma verdadeira mercadoria, condicionando as condições de trabalho à lei da oferta e da procura, dissociando-se do princípio da proteção<sup>85</sup>.

Tal princípio considerado como diretriz central do Direito do Trabalho, que norteia todas estas normas jurídicas, tem sua incidência reduzida em favor de demandas econômicas. De maneira geral, permitir a mitigação de direitos pode ocasionar incontáveis prejuízos ao trabalhador, que passa a ter suas condições trabalho sujeitas à conjuntura econômica.

---

<sup>82</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 50.

<sup>83</sup> REIS, João Emilio de Assis. **Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn\\_link%3Drevista\\_artigos\\_leitura%26artigo\\_id%3D12559%26revista\\_caderno%3D28?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13744&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3Fn_link%3Drevista_artigos_leitura%26artigo_id%3D12559%26revista_caderno%3D28?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13744&revista_caderno=25)>. Acesso em: 27 de dez. de 2017.

<sup>84</sup> ROESLER, op. cit., p. 43.

<sup>85</sup> SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. **Neoliberalismo e globalização: reflexos no direito do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2231, 10 ago. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/13300>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

Em linhas gerais, a flexibilização das normas trabalhistas provoca diversos impactos nas relações juslaborais, entre os quais, cite-se “a instabilidade no emprego; a individualização das relações de trabalho em diversas dimensões; e a precarização do custo do trabalho”<sup>86</sup>.

Nessa perspectiva, tal discurso que, segundo concepções neoliberais, é necessário para possibilitar o crescimento econômico, na prática resultou no aprofundamento das desigualdades e aumento da precarização das condições de trabalho nos países em que foi implantada.<sup>87</sup>

Diante destas considerações, indaga-se: A flexibilização das normas trabalhistas é benéfica aos trabalhadores? Quais os seus reais efeitos? A redução de direitos e garantias trabalhistas colide com o princípio da proteção ou com ele se harmoniza?

## 2.6. EFEITOS DA ADOÇÃO DE MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS EM ÂMBITO INTERNACIONAL – CONFORME DADOS DO CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT

Neste tópico buscamos realizar uma abordagem dos resultados obtidos a partir da implementação do processo de flexibilização em alguns países da Europa e América Latina, conforme textos disponibilizados no sítio eletrônico do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT, da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), com vistas a analisar quais os principais efeitos verificados em âmbito internacional.

---

<sup>86</sup> REIS, João Emilio de Assis. **Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13744](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13744)>. Acesso em: 27 de dez. 2017.

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 71.

Entretanto, ressaltamos que a referida análise será realizada de forma tão somente superficial, uma vez que, longe de esgotar a imensa complexidade econômica, social e política existente em relação à temática, extrapola o objeto do presente trabalho uma análise mais detida acerca dos efeitos provocados em cada país.

Com efeito, foi observado que em países como Argentina, Chile, Brasil, México, Espanha, Reino Unido e Itália, os argumentos a favor das alterações legislativas encontram-se relacionados, entre outros, ao alargamento do acesso ao mercado de trabalho em razão da modernização e diminuição da rigidez das normas trabalhistas, bem como à “retirada de obstáculos ao livre encontro das vontades individuais como forma de aumento do emprego e necessário fortalecimento das negociações diretas entre patrões e empregados”<sup>88</sup>.

É possível afirmar que na Espanha o mercado de trabalho “é marcado pela elevada parcela de empregos atípicos e formas de trabalho precárias”, uma vez que a reforma legislativa ocorrida em 1984 neste país, ampliou as possibilidades de celebração de contratos de trabalho com prazo determinado. A redução dos índices de empregos temporários no mercado de trabalho espanhol ocorreu somente a partir dos efeitos sofridos pela crise de 2008, que reduziu a contratação em todos os segmentos, todavia nos anos que se seguiram, os índices de contratação cresceram substancialmente<sup>89</sup>.

---

<sup>88</sup> BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; ALVARENGA, Ana Paula; COELHO, Elaine D’ávila; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de Discussão 02 - “Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho”**. Experiências internacionais - Parte 02. Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 17. Disponível em:<  
[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+na+s+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+na+s+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: 29 de dez. de 2017.

<sup>89</sup> SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de discussão N°1 “Experiências internacionais”**. Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 9. Disponível em:<  
<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discussão-1-Experiencias-internacionais.pdf>>. Acesso em: 29 de dez. de 2017.

Desta feita, observou-se que a implementação destas alterações legislativas não ocasionou a redução dos índices de desemprego, como alardeava seus defensores. Assim, mesmo considerando o aumento no número de contratações no período pós-crise, é perceptível que os novos contratos são, em grande parte, temporários, tendo em vista que “a parcela de empregos cuja jornada não é parcial decresceu de 89% em 2007 para 87,9% em 2014”. “A fragmentação do poder de negociação dos trabalhadores, em um contexto de crise, colaborou para a deflação salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo mais acelerado de recuperação econômica”.<sup>90</sup>

Já no Reino Unido, emerge a preocupação com o sucateamento de direitos trabalhistas em razão do baixo padrão protetivo da legislação deste país. A consequência deste panorama é o aumento da celebração de contratos precários, uma vez que “dos 2,07 milhões de empregos criados durante 2008-2017, quase 50% são autônomos, enquanto os contratos ‘zero hora’ são quase 30% do total. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são formas de emprego atípicas”. Tal contexto demonstra os efeitos da redução dos patamares protetivos que encontra-se “no máximo, abaixo dos padrões adequados e, no pior cenário, precárias ou inexistentes”.<sup>91</sup>

Outrossim, no caso do México, a legislação trabalhista, como reflexo desta tendência mundial, passou a disciplinar formas de contratação atípicas, ocasionando a redução dos custos do trabalho. Contudo, “os principais impactos dessas mudanças aparecem sob um lento crescimento econômico, maior

---

<sup>90</sup> BUSTILLO e ESTEVE, 2017, apud SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de discussão N°1 “Experiências internacionais”**. Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 12. Disponível em: < <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discussão-1-Experiências-internacionais.pdf>>. Acesso em: 29 de dez. de 2017.

<sup>91</sup> SALAS; PERNÍAS, op. cit., p. 15-16.

precarização da força de trabalho e maior pobreza”, fato que culmina no aprofundamento da desigualdade social existente no país.<sup>92</sup>

Por outro lado, no Chile as mudanças legislativas propostas por Augusto Pinochet impactaram severamente os direitos trabalhistas, fato que mesmo após a retomada do período de redemocratização ainda não foi superado. Dentre as modificações empreendidas na década de 1970, incluem-se a autorização para substituição de trabalhadores durante períodos de greve, bem como mudanças no que se refere à jornada de trabalho.<sup>93</sup> No entanto, o resultado da flexibilização das normas trabalhistas, assim como nos demais países analisados, evidenciou a precarização das relações juslaborais.

Em linhas gerais, é perceptível que em relação aos quatro países aqui explicitados, as modificações empreendidas no Direito do Trabalho não apresentaram os resultados almejados. Nesse prisma, em todos os casos foram constatados, dentre outros efeitos, impactos negativos nas relações de trabalho com prejuízo para os trabalhadores, em razão do aumento da celebração de contratos de trabalho atípicos, ocasionado pela fragilização dos direitos trabalhistas, o que contribui para o aumento da instabilidade do emprego e, de maneira geral para a deterioração dos direitos do trabalhador.

---

<sup>92</sup> SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de discussão Nº1 “Experiências internacionais”**. Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 22-23. Disponível em:< <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discussão-1-Experiencias-internacionais.pdf>>. Acesso em: 29 de dez. de 2017.

<sup>93</sup> BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; ALVARENGA, Ana Paula; COELHO, Elaine D’ávila; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de Discussão 02 - “Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho”**. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 17. Disponível em:< [http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+na+s+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+na+s+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: 29 de dez. de 2017.



### 3. REFORMA TRABALHISTA

#### 3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

No hodierno cenário brasileiro, caracterizado pela crise política, econômica e, principalmente moral que assola o país na atualidade, a flexibilização do Direito do Trabalho emerge como um discurso defendido como uma solução eficaz para promover a recuperação da economia, a partir da “modernização”<sup>94</sup> da legislação trabalhista.

Desta feita, como reflexo do compromisso de realizar reformas legislativas assumido pelo Presidente Michel Temer ao iniciar seu governo<sup>95</sup>, foi apresentado à Câmara de Deputados na data de 23/12/2016 o Projeto de Lei nº 6787/2016, destinado à alteração do texto CLT e da Lei nº. 6.019/74.

Tal projeto era inicialmente voltado à alteração de reduzidos dispositivos da legislação trabalhista, no entanto durante seu período de tramitação deu ensejo à maior reforma legislativa já realizada no âmbito nacional desde o advento da CLT<sup>96</sup>. Sobre a temática, Lima discorre:

A relatoria do PL nº 6.787/16 passou para o Deputado Rogério Marinho (PSDB) e acabou recebendo 1.340 emendas, resultando em um projeto substitutivo de alteração de mais de 100 dispositivos da CLT, calcada em um recuo protecionista, com prevalência das negociações coletivas sobre a lei e a restrição de acesso à Justiça. O cenário político era extremamente favorável à flexibilização da legislação. Por isso, apesar de inflado, o PL nº 6.787/16 ganhou grande velocidade, tendo sido aprovado no Plenário da Câmara em 27/04/2017.<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017, p. 8, Disponível em: < <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>.>. Acesso em: 26 de jan. de 2018, p. 9.

<sup>95</sup> LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **A reforma trabalhista na perspectiva histórica da CLT**. In NASCIMENTO, Luciano; CALCINI, Ricardo. (Org.). *Primeiras impressões sobre a Reforma Trabalhista*. João Pessoa: Eduepb, no prelo, 2017, p. 12.

<sup>96</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>97</sup> *Ibid.*, p. 12.

Nesse viés, tramitando em regime de urgência em ambas as Casas do Congresso Nacional, o PL nº 6787/2016 foi convertido em PLC nº 38/17 e encaminhado ao Senado Federal, tendo sido sancionado e incorporado ao ordenamento jurídico pátrio pela Lei 13.467/2017<sup>98</sup>, responsável pela alteração do texto da CLT, bem como de uma série de dispositivos das Leis nºs 6.019/74, 8.036/90, e 8.212/91.

### 3.2 ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS MAIS POLÊMICAS

Diante da profundidade das modificações legislativas implementadas no Direito do Trabalho em âmbito nacional pela Lei 13.467/2017, surgem debates e divergências acerca de seus impactos nas relações laborais. No presente tópico serão explicitadas apenas as mudanças mais polêmicas em torno da temática.

No campo do direito material, destaque-se a supressão do direito do empregado ao recebimento das horas *in itinere*, uma vez que após a intitulada reforma trabalhista, em decorrência da modificação do artigo 58, § 2 da CLT, o tempo utilizado para deslocamento do trabalhador até o local de trabalho e para seu retorno, mesmo em se tratando de localidade de difícil acesso e não servida por transporte público, deixa de ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Entretanto, é perceptível que tal alteração legislativa segue na contramão ao discurso de modernizar as normas trabalhistas, considerando que tal direito

---

<sup>98</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 04 de jan. de 2018.

havia sido incorporado ao texto da CLT no ano de 2001, por intermédio da Lei nº 10.243.

Ademais, hodiernamente, havendo concordância entre empregado e empregador, torna-se possível o parcelamento do período de férias em três períodos, conforme disposto no artigo 134, § 1º, do diploma trabalhista. Tal parcelamento passa a ser admitido, inclusive, aos empregados menores de dezoito e maiores de cinquenta anos, diante da revogação § 2 do art. 134 pela Lei 13.467/2017.

Desta feita, tal mudança configura-se como prejudicial ao obreiro, uma vez que poderá desvirtuar a finalidade do período de férias, estabelecido como um benefício legal destinado ao descanso e manutenção da saúde do empregado.

Outrossim, diante da regulamentação do instituto do teletrabalho no art. 75-B, tais empregados por força do art. 62, inciso III da CLT, encontram-se, a partir das implementação destas modificações legislativas, excluídos do regime de controle de jornada. Assim, embora existentes diversas formas de controle de jornada possibilitadas pelo avanço dos meios tecnológicos, tais trabalhadores perdem o direito ao recebimento de horas extras, intervalo intrajornada entre outros benefícios decorrentes.

Além disso, mencione-se que a partir da revogação do § 1 do art. 477 da CLT, torna-se desnecessária a homologação pelo sindicato do recibo de quitação ou pedido de demissão de empregado com mais de um ano de serviço. Tal fato, entretanto, pode deixar o obreiro desprotegido, no que concerne à conferência do cálculo das verbas que lhe são devidas.

Nesse compasso, uma das alterações mais polêmicas realizadas no texto da CLT, encontra-se prevista no artigo 611 – A da CLT, ao contemplar a prevalência das normas coletivas sobre o disposto na lei em diversas situações, dentre as quais, aquelas concernentes a pacto quanto à jornada de trabalho, desde observados os limites constitucionais; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; modalidade de registro de jornada de trabalho; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Dessa forma, tal artigo contempla ainda, a restrição à atuação da Justiça do Trabalho que, nos termos do art. 8º, § 3, da CLT, será pautada pela “intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Contudo, observa-se que ao permitir a negociação sindical sobre tantas matérias de suma importância, inclusive relativas à saúde do trabalhador, o legislador desconsiderou a desigualdade inerente à relação juslaboral, permitindo o enfraquecimento do âmbito de proteção estabelecido em favor do empregado.

No campo do Direito Processual do Trabalho, as principais alterações são relativas ao de pagamento de honorários periciais pela parte sucumbente, mesmo que beneficiária da Justiça Gratuita, caso em que somente não ocorrerá se o trabalhador não obtiver em juízo créditos suficientes para arcar com tais despesas, “ainda que em outro processo”, consoante insculpida no artigo 790-B.

Hodiernamente, isso também ocorre com o pagamento de honorários de sucumbência, regulamentado pela reforma trabalhista, cujo percentual varia entre 5% a 15% que, nos termos do artigo 791 – A, § 4, em regra, também deverá ser arcado pelo beneficiário da gratuidade da justiça. Ademais, cumpre

mencionar ainda, a necessidade de pagamento de custas processuais para o ajuizamento de novo processo, caso o trabalhador, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, conforme previsão do artigo 844, § 2 da CLT, deixe de comparecer à audiência e, por consequência tenha sua reclamação trabalhista arquivada.

Tais alterações normativas buscam claramente impor obstáculos ao acesso do empregado ao Poder Judiciário, que fica obrigado ao pagamento de despesas processuais, independentemente de sua condição financeira, que, no caso da quase totalidade dos trabalhadores brasileiros, é suficiente apenas para atender às necessidades básicas.

Cumprе ressaltar que em relação a estas três últimas alterações legislativas, foi apresentada perante o Supremo Tribunal Federal, pelo Procurador-Geral da República, a ADI nº 5766, por violar os incisos XXXV e LXXIV do art. 5º da CR/88, a qual pende de julgamento.<sup>99</sup>

Entretanto, importa destacar, que ainda há grande insegurança jurídica em relação à temática, mormente com a assinatura da Medida Provisória nº 808/2017, editada três dias após o início da vigência da Lei 13.467/2017, que alterou pontos substanciais da reforma, entre as quais, a implantação do regime de revezamento 12 x 36 horas e a permissão para que gestantes e lactantes laborem em local insalubre.

---

<sup>99</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 28 de jan. de 2018.

### 3.3 REFORMA TRABALHISTA X PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

O princípio da vedação ao retrocesso social constitui-se em um dever negativo imposto ao Estado que, “após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente”<sup>100</sup>.

Tal princípio constitui empecilho à alterações legislativas prejudiciais aos direitos legalmente conquistados, impedindo que sejam estabelecidos retrocessos à escala civilizatória social, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana. Trata-se, portanto, de um princípio implícito presente na Carta Magna, que impede o retrocesso de direitos, dentre os quais, situam-se os de natureza trabalhista, duramente conquistados no decorrer da história.

Logo, é perceptível que ao suprimir direitos e garantias trabalhistas, estabelecer restrições ao acesso do empregado ao Poder Judiciário, e tantos outros pontos prejudiciais ao trabalhador, a Lei 13.467/2017 esbarra no princípio da vedação ao retrocesso social, tendo em vista que representa a retirada pura e simples de direitos do trabalhador, sem nenhuma medida de compensação.

Nesse prisma, afirmam DELGADO e DELGADO:

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social

---

<sup>100</sup> MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010. Disponível em:< [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_82/geraldo\\_magela\\_melo.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf)>. Acesso em: 05 de jan. de 2018.

constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.<sup>101</sup>

Desta feita, os dispositivos legais recentemente introduzidos no ordenamento jurídico pátrio, claramente representam uma tentativa de suprimir/reduzir direitos e precarizar as relações de trabalho, contrariando o arcabouço legislativo estabelecido em favor do trabalhador e, portanto representando um retrocesso legislativo.

### 3.4 REFORMA TRABALHISTA E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, como todos demais ramos jurídicos, possui uma gama de princípios que lhe são próprios, dotados de extrema relevância, uma vez que em que norteiam a aplicação das normas trabalhistas e servem de parâmetro para o intérprete. Logo, dentre todos os outros, destaca-se o princípio da proteção ao trabalhador, considerado fundamental para a correção das desigualdades inerentes à relação juslaboral.

Entretanto, em decorrência das diversas mudanças políticas, sociais e, principalmente econômicas ocasionadas pelo advento do processo de globalização, bem como pela ascensão de discursos neoliberais:

---

<sup>101</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 57, p. 40.

O princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do *welfare state* (sequer vivido no Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma realidade de desproteção”<sup>102</sup>.

Tal panorama pode ser vislumbrado por intermédio dos diversos dispositivos legais introduzidos no texto da CLT por meio da Lei 13.467/2017, que demonstram uma evidente redução de direitos em prol de demandas econômicas, a simples e pura flexibilização de direitos legalmente conquistados pelo trabalhador sem qualquer contrapartida.

Nesse contexto, é nítida a crise de caráter econômico, ético e político vivenciada pelo país hodiernamente, que promove o enfraquecimento do princípio da proteção do trabalhador, ocasionando a sobreposição dos interesses empresariais sobre os direitos da classe trabalhadora. Logo, a sobrevivência do setor empresarial “passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros”<sup>103</sup>.

Ademais, é possível vislumbrar que a previsão contida no artigo 611-A, caracterizado pela prevalência da norma coletiva sobre o disposto em lei, constitui uma exceção ao princípio da norma mais favorável, ao permitir que a norma coletiva prevaleça, independentemente de suprimir ou reduzir direitos previstos em lei<sup>104</sup>.

Outro caso de inversão principiológica previsto na reforma trabalhista é relativo à não aplicabilidade da ultratividade das normas coletivas, disposto no art. 614, § 3 da CLT, consagrando-se a não incorporação em caráter definitivo dos benefícios contidos no acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho,

---

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 5-6.

<sup>103</sup> Ibid., p. 6.

<sup>104</sup> Ibid., p. 6.



propiciando a supressão de vantagens garantidas ao empregado, colidindo, pois, com o princípio a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador<sup>105</sup>.

Diante disso, tendo em vista os diversos dispositivos previstos na Lei 13.467/2017 que prejudicam o trabalhador, não seria tendencioso afirmar, portanto, que tal diploma normativo colide, mesmo que em alguns pontos, com os ditames principiológicos do Direito do Trabalho.

### 3.5. ENUNCIADOS DA MAGISTRATURA

Diante do quadro de insegurança jurídica instaurado a partir da aprovação da Lei 13.467/2017, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) publicou no dia 19 de outubro de 2017, 125 enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>106</sup>, considerados como sugestões voltadas à aplicação e interpretação da dita reforma trabalhista.

Com efeito, tais enunciados evidenciam a existência de pontos de incompatibilidade entre a nova lei e os postulados da Constituição Federal e com convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil. No que concerne à aplicação e interpretação da reforma trabalhista, o enunciado nº 2 demonstra posicionamento veementemente contrário da ANAMATRA à tentativa de restringir o poder interpretativo dos magistrados:

---

<sup>105</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 7.

<sup>106</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Enunciados aprovados na 2ª jornada**. Tema: Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). Disponível em: < <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 07 de jan. de 2018.

**INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

OS JUÍZES DO TRABALHO, À MANEIRA DE TODOS OS DEMAIS MAGISTRADOS, EM TODOS OS RAMOS DO JUDICIÁRIO, DEVEM CUMPRIR E FAZER CUMPRIR A CONSTITUIÇÃO E AS LEIS, O QUE IMPORTA NO EXERCÍCIO DO CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE E NO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS LEIS, BEM COMO NO USO DE TODOS OS MÉTODOS DE INTERPRETAÇÃO/APLICAÇÃO DISPONÍVEIS. NESSA MEDIDA: I. REPUTA-SE AUTORITÁRIA E ANTIRREPUBLICANA TODA AÇÃO POLÍTICA, MIIDIÁTICA, ADMINISTRATIVA OU CORREICIONAL QUE PRETENDER IMPUTAR AO JUIZ DO TRABALHO O "DEVER" DE INTERPRETAR A LEI 13.467/2017 DE MODO EXCLUSIVAMENTE LITERAL/GRAMATICAL; II. A INTERPRETAÇÃO JUDICIAL É ATIVIDADE QUE TEM POR ESCOPO O DESVELAMENTO DO SENTIDO E DO ALCANCE DA LEI TRABALHISTA. É FUNÇÃO PRIMORDIAL DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA JULGAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO E DIZER O DIREITO NO CASO CONCRETO, OBSERVANDO O OBJETIVO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE CONSTRUIR UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA E IGUALITÁRIA. EXEGESE DOS ARTIGOS 1º, 2º, 3º, 5º, INCISO XXXV, 60 E 93, IX E 114 DA CRFB; III. INCONSTITUCIONALIDADE DO § 2º E DO § 3º DO ARTIGO 8º DA CLT E DO ARTIGO 611-A, §1º, DA CLT. SERÁ INCONSTITUCIONAL QUALQUER NORMA QUE COLIME RESTRINGIR A FUNÇÃO JUDICIAL DE INTERPRETAÇÃO DA LEI OU IMUNIZAR O CONTEÚDO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA APRECIACÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, INCLUSIVE QUANTO À SUA CONSTITUCIONALIDADE, CONVENCIONALIDADE, LEGALIDADE E CONFORMIDADE COM A ORDEM PÚBLICA SOCIAL. NÃO SE ADMITE QUALQUER INTERPRETAÇÃO QUE POSSA ELIDIR A GARANTIA DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ADEMAIS, POR OFENSA AO DISPOSTO NO ART. 114, I, DA CF/88 E POR INCOMPATIBILIDADE COM OS PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES, DO ACESSO A JUSTIÇA E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL. (grifos nossos).

Ademais, insta destacar ainda, o teor do enunciado nº 6, que considera a Lei 13.467/2017 como ilegítima sob o aspecto material e formal. Cumpre mencionar ainda, que há o reconhecimento da inconstitucionalidade de diversos dispositivos, entre os quais, dos artigos 791-A, § 4 e 790-B, § 4 da CLT, por ferir direitos previstos constitucionalmente como de natureza fundamental, quais sejam, a assistência judiciária gratuita, bem como a proteção dos salários do trabalhador (enunciado nº 100).

Logo, tais enunciados versam sobre diversos pontos da reforma, constituindo-se em meras sugestões aos magistrados trabalhistas do país, mas que evidenciam o posicionamento crítico assumido pela ANAMATRA em

relação às diversas modificações legislativas, em resistência ao panorama hodierno caracterizado pelo desmantelamento dos direitos sociais trabalhistas.

Outrossim, cumpre mencionar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>a</sup> Região, seguindo tal tendência, estabeleceu um conjunto de enunciados voltados a orientar os magistrados na aplicação dos diversos dispositivos da Lei 13.467/2017, no qual há, inclusive, o reconhecimento da inconstitucionalidade de determinados artigos<sup>107</sup>.

Nesse viés, considerando tal posicionamento assumido pelos integrantes da Justiça do Trabalho, é possível constatar, *a priori*, que alguns pontos da reforma trabalhista não serão, efetivamente, aplicados, fato que evidencia o caráter prejudicial das alterações legislativas implementadas, que se dissocia dos postulados constitucionais e internacionais de proteção do trabalhador.

### 3.6 AVANÇOS LEGISLATIVOS OU RETROCESSO SOCIAL?

Durante o interregno de setenta e cinco anos de vigência da CLT, tal diploma normativo sofreu diversas modificações, mais precisamente, o equivalente a “936 alterações expressas [...] por meio de 186 normas jurídicas com força de lei”. Destarte, dentre as duas maiores modificações, em termos de dispositivos alterados, destacam-se o Decreto-Lei n° 229/67 e a Lei n° 13.467/17. No entanto, é imprescindível ressaltar que a denominada Reforma

---

<sup>107</sup> REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **TRT-4 aprova 37 enunciados para orientar aplicação da reforma trabalhista**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf>>. Acesso em: 08 de jan. de 2018.

Trabalhista foi responsável pela maior alteração já realizada na CLT, tendo em vista o conteúdo das alterações implementadas.<sup>108</sup>

Entretanto, em contraposto às profundas mudanças havidas, o tempo de tramitação do projeto no Congresso Nacional foi consideravelmente reduzido para que se pudesse efetivamente conhecer e debater suficientemente acerca dos dispositivos legislativos modificados, fato ocasionado, inclusive, pela tramitação do PL em regime de urgência, como dito alhures.

Nesse viés, a Lei nº 13.467/17 foi aprovada em meio a uma conjuntura de crise política e econômica. Com efeito, o principal argumento utilizado pelos defensores destas alterações normativas é relativo à necessidade de “modernização” da legislação trabalhista, justificando que após o transcurso de setenta e quatro anos de aprovação da CLT, tal diploma normativo estaria ultrapassado<sup>109</sup>.

De modo geral, defendem que a excessiva rigidez nas normas trabalhistas em âmbito nacional contribui para o aumento dos índices de desemprego e, em certa medida, para agravar os problemas vivenciados no plano econômico.

Contudo, tal argumento se dissocia do atual panorama legislativo, uma vez que, de fato, a CLT permanece vigente por décadas, contudo foi constantemente alterada ao longo dos anos, com o fito de se adaptar às novas

---

<sup>108</sup> LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **A reforma trabalhista na perspectiva histórica da CLT.** In NASCIMENTO, Luciano; CALCINI, Ricardo. (Org.). Primeiras impressões sobre a Reforma Trabalhista. João Pessoa: Eduepb, no prelo, 2017, p. 10.

<sup>109</sup> GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017, p. 8, Disponível em:< <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>>. Acesso em: 08 de jan. de 2018.

demandas sociais, a partir da supressão de diversos dispositivos legais, a modificação ou incorporação de outros<sup>110</sup>.

Ademais, argumenta-se em favor das alterações legislativas, que a atuação da Justiça do Trabalho somada ao arcabouço legislativo outrora vigente, contribuía para a propagação da insegurança jurídica, motivo pelo qual, “a reforma deveria assegurar o encontro ‘livre’ das vontades individuais, garantindo que a norma resultante desse encontro tenha força superior ao regramento legal vigente”<sup>111</sup>.

Partindo desta ótica, foram incorporados ao projeto de lei, dispositivos legais destinados a incentivar a negociação livre entre empregados e empregadores. Entretanto, a reforma ao priorizar as livre negociação entre os polos da relação juslaboral ignora a desigualdade existente entre capital e trabalho, uma vez que:

Ora, o mercado, como sabemos, é promotor de desigualdades e não de igualdade. Na ausência de proteção social, consagra-se a prevalência do mais forte, o que expõe os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças<sup>112</sup>.

Em verdade, influenciado pelos novos moldes de um mundo globalizado, bem como pela ascensão de discursos neoliberais, o Estado brasileiro segue a tendência de redução de intervenção estatal e enfraquecimento das políticas legislativas destinadas à proteção do trabalhador. Logo, no cenário nacional, assim como ocorre em outros países, o Direito do Trabalho tem sido vislumbrado como o verdadeiro “vilão” que emperra o crescimento econômico,

---

<sup>110</sup> GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017, p. 14, Disponível em:< <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>>. Acesso em: 08 de jan. de 2018.

<sup>111</sup> Ibid., p. 9.

<sup>112</sup> Ibid., p. 19.

onera excessivamente as empresas dificultando a concorrência empresarial e elevando os índices de desemprego.

No entanto, é possível afirmar que o valor dos encargos sociais em âmbito nacional é extremamente reduzido<sup>113</sup>. Com efeito, os setores patronais, com fulcro na teoria divulgada em 1993 por José Pastore, na obra *Flexibilização e contratação coletiva*, costumam defender que os encargos sociais no país ultrapassam 100% da remuneração do trabalhador.<sup>114</sup>

Ocorre que para chegar a essa conclusão, o autor adota o conceito restrito de salário, considerando como tal apenas o valor auferido pelo tempo efetivamente trabalhado, excluindo, portanto, quantias recebidas a título de “repouso semanal remunerado; férias remuneradas; adicional de 1/3 sobre o valor das férias; feriados; 13º salário; aviso prévio em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador; despesas de rescisão contratual”<sup>115</sup>.

Em sentido contrário, conforme dados divulgados em 2011 pelo DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, por meio da Nota Técnica nº 101, os encargos sociais no país, em verdade, representam apenas 25,1% da remuneração do trabalhador, uma vez que considera-se, para tanto, que “salário é a remuneração total recebida integral e diretamente pelo trabalhador como contraprestação pelo seu serviço ao empregador”, incluindo-se no cálculo, pois, o salário contratual, acrescido de férias, 13º salário, FGTS e outras verbas

---

<sup>113</sup> ROESLER, Átila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014, p. 52.

<sup>114</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos – revisitando uma antiga polêmica**. Nota Técnica número 101 – Julho de 2011. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notatec101Desoneracao.pdf>> Acesso em: 29 de jan. de 2018.

<sup>115</sup>DIEESE, loc. cit.

rescisórias<sup>116</sup>. Tais dados foram, inclusive, ratificados pelos pesquisadores da UNICAMP.

Logo, “o custo da mão de obra no Brasil, mesmo integrado de todos os encargos sociais, é baixíssimo se for comparado com outros países, não havendo mais o que ser flexibilizado”.<sup>117</sup> Nesse viés, conclui-se que a Lei nº 13.467/17 atendeu mais às reivindicações patronais, do que da classe trabalhadora, o que reforça o caráter “antidemocrático” apresentado pela recente reforma trabalhista implementada no Brasil.<sup>118</sup>

Lima pontua que a atual legislação teve por foco a geração de empregos, sob o argumento de que a manutenção dos postos de trabalho é necessária, no entanto, acabou por desconsiderar a proteção do trabalhador, como ser dotado de dignidade:

[...] no Direito, a ideia de proteção é bem diferente. O que precisa ser protegido não é o emprego, mas, sim, o ser humano. Este precisa ser protegido do próprio emprego. Na perspectiva jurídica, usando de metáfora, o emprego é um medicamento forte e essencial para a manutenção da vida de um ser humano. Todavia, esse medicamento também tem efeito colateral, que é a coisificação, isto é, a transformação do ser humano em mercadoria. É essa a tendência do mundo do trabalho. Por isso, o ser humano precisa ser protegido por meio de um outro medicamento, que amenize os efeitos colaterais e mantenha o corpo vivo, protegido. E esse antídoto é o Direito do Trabalho, que serve para proteger o trabalhador do emprego que lhe é essencial.<sup>119</sup>

Diante do exposto, é perceptível que as modificações legislativas decorrentes do processo de flexibilização das normas trabalhistas, não constituem novidade no âmbito nacional, tendo em vista que a própria CF/88

---

<sup>116</sup> DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos – revisitando uma antiga polêmica**. Nota Técnica número 101 – Julho de 2011. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notatec101Desoneracao.pdf>> Acesso em: 29 de jan. de 2018.

<sup>117</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 52.

<sup>118</sup> LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **A reforma trabalhista na perspectiva histórica da CLT**. In NASCIMENTO, Luciano; CALCINI, Ricardo. (Org.). *Primeiras impressões sobre a Reforma Trabalhista*. João Pessoa: Eduepb, no prelo, 2017, p. 17.

<sup>119</sup> *Ibid.*, p. 18.

alberga dispositivos legais autorizadores de se atribuir maior grau de maleabilidade à tais normas.

Entretanto, o que se verifica efetivamente, é que a Lei nº 13.467/17 compreende a alteração legislativa mais profunda já realizada no texto da CLT, nos seus mais de setenta e cinco anos de vigência, e que, diferentemente do que alardeava os defensores destas alterações legislativas, constitui-se tal diploma normativo em uma reforma de caráter essencialmente prejudicial ao trabalhador.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, os efeitos reais causados pelo avanço do processo de flexibilização das normas trabalhistas, diferentemente do que alega seus defensores, não encontram-se associados à modernização da legislação trabalhista ou mesmo à redução dos índices de desemprego.

Com efeito, a flexibilização, seja autônoma ou heterônoma, ocasiona uma série de prejuízos à parte hipossuficiente da relação juslaboral, a qual é penalizada por uma situação da qual não é responsável, assumindo, em nome do empregador, os riscos provenientes do exercício da atividade econômica. Nesse sentido, as experiências internacionais demonstram as desvantagens decorrentes do instituto, na medida em que acarreta a deterioração dos direitos trabalhistas.

Logo, é perceptível que diante de contextos de crise financeira, como que se observa hodiernamente no Brasil, o trabalhador é a parte que primeiro sofre as consequências negativas desta conjuntura.

Desta feita, torna-se evidente que as concepções flexibilizadoras representam a prevalência dos interesses do empregador, que beneficia-se consideravelmente a partir da redução de direitos e garantias historicamente conquistados à duras penas pela classe trabalhadora, no decorrer do processo histórico.

Nesse viés, segundo o Professor da Universidade de São Paulo e sociólogo Ruy Braga, em entrevista concedida ao Jornal Folha de São Paulo, o surgimento de inúmeras alterações legislativas no mundo do trabalho, pode ocasionar no país a formação de uma classe populacional de “precariados”,

composta pela proporção de trabalhadores submetidos a relações de trabalho caracterizadas pela intensa “rotatividade e instabilidade”<sup>120</sup>.

Ainda, segundo o sociólogo, tal circunstância impacta diretamente na renda do trabalhador, fato que, considerando o quadro de concentração de renda existente no país, pode promover o aumento da desigualdade e, conseqüentemente, emperrar o crescimento econômico<sup>121</sup>.

Ademais, importa mencionar nesse aspecto, que o instituto da flexibilização das normas trabalhistas, segue em sentido contrário à concepção de dignidade da pessoa humana, nos moldes vislumbrados por Kant<sup>122</sup>, na medida em que o trabalho deixa de ser um instrumento de emancipação do trabalhador, tendo em vista que neste cenário contemporâneo obreiro é reduzido à condição de mercadoria, sendo restringido a um meio e não um fim em si mesmo.

Não obstante, tal fenômeno ocasiona a fragilização dos direitos e garantias trabalhistas, em claro retrocesso à escala civilizatória, na qual caminha a sociedade, mesmo que em sentido não linear, violando, outrossim, os ditames principiológicos, historicamente arquitetados no âmbito do Direito do Trabalho.

---

<sup>120</sup> PERRIN, Fernanda. ‘Precariado’ tende a se alastrar no Brasil como nunca visto antes, diz sociológico. **Jornal Folha de São Paulo**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1951942-precariado-tende-a-se-alastrar-no-brasil-como-nunca-antes-diz-sociologo.shtml>>. Acesso em: 31 de jan. de 2018.

<sup>121</sup> PERRIN, loc. cit.

<sup>122</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Traduzido por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007, p. 77.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Enunciados aprovados na 2ª jornada**. TEMA: REFORMA TRABALHISTA (Lei nº 13.467/17). Disponível em:<  
<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 07 de jan. de 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 48.

BEREZOWSKI, Maria Leonice da Silva; MARQUES, Vinicius Pinheiro. **A dignidade humana no pensamento de Immanuel Kant como fundamento do princípio protetor do Direito do Trabalho**. Disponível em:<  
<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=65a579da11fa7121>>. Acesso em: 23 de jan. de 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; ALVARENGA, Ana Paula; COELHO, Elaine D'ávila; PERNIAS, Tomás Rigoletto. **Texto de Discussão 02 - “Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho”**. Experiências internacionais - Parte 02. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 17. Disponível em:<  
[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+nas+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/26b3c926-a2e4-4438-8372-65a122265ec4/Texto+de+Discussão+2++Os+impactos+de+algumas+reformas+trabalhistas+na+regulação+e+nas+instituições+públicas.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: dez. de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Disponível em:<  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 29 de nov. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 30 de nov. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações

de trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: dez. de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 11<sup>o</sup>. ed.- São Paulo: Ed. Método, 2015.

\_\_\_\_\_, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 5-6.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO DE 1789. Disponível em: < [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar\\_dir\\_homem\\_cidadao.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf)>. Acesso em: 27 de nov. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 57.

DELLAGNEZZE, René. **Globalização**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 135, abr 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15905](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15905)>. Acesso em dez 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Encargos sociais e desoneração da folha de pagamentos – revisitando uma antiga polêmica**. Nota Técnica número 101 – Julho de 2011. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notatec101Desoneracao.pdf>> Acesso em: 29 de jan. de 2018.

FILHO, Tabajara Medeiros de Rezende. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. São Paulo, 2013, p. 47. Disponível em: < <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/en.php>>. Acesso em: nov. de 2017.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017, p. 8, Disponível em: <

<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>>. Acesso em: 26 de jan. de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Traduzido por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KRIEGER, Mariana Gusso; HASSON, Roland. **O Direito do Trabalho em tempos de crise**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6695](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6695)>. Acesso em

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **A reforma trabalhista na perspectiva histórica da CLT**. In NASCIMENTO, Luciano; CALCINI, Ricardo. (Org.). *Primeiras impressões sobre a Reforma Trabalhista*. João Pessoa: Eduepb, no prelo.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed., São Paulo : Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28. ed. - São Paulo : Adas, 2012.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho**. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010. Disponível em:<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_82/geraldo\\_magela\\_melo.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf)>. Acesso em: dez. de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAZARETH, Gleydson Gonçalves. **As convenções e recomendações de direitos humanos da OIT e sua aplicação no Direito brasileiro**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2702, 24 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17891>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

ONU. Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em:<

[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm). Acesso em: 29 de nov. 2017.

PERRIN, Fernanda. **‘Precariado’ tende a se alastrar no Brasil como nunca visto antes, diz sociológico**. Folha de São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1951942-precariado-tende-a-se-alastrar-no-brasil-como-nunca-antes-diz-sociologo.shtml>>. Acesso em: 31 de jan. de 2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016.

REIS, João Emilio de Assis. **Flexibilização nas relações de trabalho e negociação coletiva**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13744](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13744)>. Acesso em dez 2017.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **TRT-4 aprova 37 enunciados para orientar aplicação da reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/lista-conclusoes-magistrados-trt.pdf>>. Acesso em: 27 de dez. de 2017.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3º ed. São Paulo: Ltr, 2000.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 46.

SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **Texto de discussão N°1 “Experiências internacionais”**. CESIT/UNICAMP, 2017, p. 9. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discussão-1-Experiencias-internacionais.pdf>>. Acesso em: dez. de 2017.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742)>. Acesso em dez 2017.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da*

Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301. Disponível em:<  
<http://www.abdconst.com.br/revista8/protecaoCassia.pdf>>. Acesso em: 10 de dez. de 2017.

SOUZA, Marcius Cruz da Ponte. **Neoliberalismo e globalização: reflexos no direito do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2231, 10 ago. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/13300>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça**. Disponível em:<  
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 28 de jan. de 2018.