



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD**

**DANILO LUCAS DE OLIVEIRA SANTOS**

**DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO  
DA SOCIEDADE DE RISCO: UMA ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 E SEUS INFLUXOS**

**Maceió**  
**2019**

**DANILO LUCAS DE OLIVEIRA SANTOS**

**DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO  
DA SOCIEDADE DE RISCO: UMA ANÁLISE DA LEI 13.467/2017 E SEUS INFLUXOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas – FDA/UFAL, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito Público.

Orientadora: Profa. Dra. Maria da Graça Marques Gurgel

Maceió  
2019

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário Responsável: Marcelino de Carvalho

S237d Santos, Danilo Lucas de Oliveira.  
Direitos fundamentais nas relações de trabalho no contexto da sociedade de risco : uma análise da lei 13.467/2017 e seus influxos / Danilo Lucas de Oliveira Santos. – Maceió, 2019.  
152 f.

Orientadora: Maria da Graça Marques Gurgel.  
Dissertação (mestrado em Direito) – Universidade Federal de Alagoas.  
Programa de Pós-Graduação em Direito. Maceió, 2019.

Bibliografia: f. 142-152.

1. Brasil. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. 2. Beck, Ulrich, 1944-2015. Sociedade de risco. 3. Relações trabalhistas. 4. Trabalhadores - Direitos fundamentais. I. Título.

CDU: 349.2:342.7



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITO - CMD



DANILO LUCAS DE OLIVEIRA SANTOS

"DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA SOCIEDADE  
DE RISCO: Uma análise da lei 13.467/2017 e seus influxos"

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito da  
Faculdade de Direito de Alagoas – UFAL, como requisito parcial  
à obtenção do grau de Mestre.

Orientador (a): Profa. Dra. MARIA DA GRAÇA MARQUES GURGEL

A Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, submeteu  
o candidato à defesa, em nível de Mestrado, e o julgou nos seguintes termos:

Prof. Dr. Alessandra Marchioni (UFAL)

Julgamento: Aprovado Assinatura: Alessandra Marchioni

Prof. Dr. George Sarmiento Lins Júnior (UFAL)

Julgamento: Aprovado Assinatura: [Assinatura]

Prof. Dr. Adriano Nascimento Silva (convidado externo/UFAL)

Julgamento: Aprovado Assinatura: [Assinatura]

Maceió, 29 de maio de 2019.

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é um ato que acolhe tanto a pessoa à qual é direcionado quanto aquela que o exerce, pois retrata o exercício da alteridade em sua mais singela amplitude. O ato de agradecer escapa da lógica sinalagmática de equivalente de valor, comum da dinâmica social contemporânea, para situar-se no reconhecimento da contribuição de outras pessoas na consecução de um objetivo.

E muito embora aparente ser algo simples de ser realizado, o ato de agradecer constitui uma missão complexa, pois qualquer manifestação com esse intuito sujeita-se ao risco de injustas omissões. Ainda assim, mesmo que sujeito a esse risco, assento, nas breves considerações a seguir, minha gratidão a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização deste trabalho.

A meus pais, Amélia Eulália de Oliveira Santos e Bráulio Souza Santos Júnior; a minha esposa, Leliane Sousa Almeida; a meus filhos, Marília Eduarda Almeida Santos, Vinícius Rafael Almeida Santos e Samuel Lucas Almeida Santos; agradeço-lhes pelo apoio incondicional dedicado durante todo esse período. A compreensão, o incentivo e a confiança de vocês foram indispensáveis para conclusão deste desafio. Com vocês, e por vocês, este sonho tornou-se possível.

Minha gratidão à Professora Dra. Maria da Graça Marques Gurgel, minha orientadora, por seu acolhimento, sua paciência, seus ensinamentos, suas provocações e sua disponibilidade, indiscutivelmente, seu sincero e competente arrimo foi essencial à minha formação acadêmica e, conseqüentemente, à elaboração deste trabalho dissertativo, muito obrigado!

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Alagoas, sou-lhes grato pelos ensinamentos proporcionados durante o curso. Ao longo desses dois anos, desfrutei do privilégio de aprender com aqueles que, até então, somente conhecia por suas primorosas produções acadêmicas.

Agradeço aos professores que compuseram a minha banca de qualificação, Professora Dra. Alessandra Marchioni e Professor Dr. George Sarmiento Lins Júnior, pelos questionamentos, comentários críticos e sugestões, que, certamente, foram indispensáveis ao amadurecimento deste trabalho.

Ao Professor Dr. Adriano Nascimento Silva, sou grato por ter aceitado o convite para compor, como examinador externo, a minha banca de defesa. Seguramente, sua participação contribuirá de forma efetiva para o aperfeiçoamento deste estudo.

Aos colegas da Vara do Trabalho de Arapiraca, registro meus agradecimentos nas pessoas do Dr. Fernando Antônio da Silva Falcão e da Dra. Luciana Espírito Santo Silveira. O apoio proporcionando por vocês foi essencial para a consecução deste projeto.

Registro, outrossim, meus agradecimentos aos integrantes do grupo de pesquisa Direito e Capitalismo Dependente e, aqui, o faço nas pessoas do Prof. Dr. Adriano Nascimento Silva e da Profa. Dra. Clarissa Tenório Maranhão Raposo. As discussões realizadas no grupo, sempre pautadas em questões de interesse social, além de fomentarem olhares críticos das estruturas sociais, também, serviram para reafirmar a relevância da temática que compõe o objeto da presente pesquisa.

Meus agradecimentos aos Professores Artur Bispo, Reivan Marinho e Mariana Andrade, que comigo compartilharam seus saberes durante a disciplina “Trabalho na Sociedade Contemporânea” que cursei no Programa de Pós-graduação em Serviço Social como aluno especial.

E, por fim, aos colegas e amigos da turma 13 do Mestrado em Direito da Universidade Federal de Alagoas, pessoas com as quais partilhei as alegrias e as angústias decorrentes do Mestrado, igualmente, ofereço-lhes meus sinceros agradecimentos!

## RESUMO

Este trabalho dissertativo teve por objetivo analisar possíveis violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros, à conta das recentes alterações no sistema jurídico laboral que, mormente, foram realizadas pela Lei 13.467/2017. Essas alterações das normas que integram o sistema jurídico-trabalhista brasileiro foram encadeadas sob a alegada justificativa da necessidade de modernização das prescrições normativas que regulamentam as relações de trabalho, isso, com o pretense propósito de fomentar tanto a competitividade das empresas brasileiras no mercado quanto a empregabilidade dos trabalhadores. Como matriz analítica, foram adotados os fundamentos da teoria crítica no que diz respeito ao desocultação de algumas concepções que ornamentam a lei anteriormente mencionada. Pretendeu-se, com isso, contrapor algumas ideias que circundam a novel legislação como alternativa única, contextualizando a discussão no modelo neoliberal da sociedade de risco, no eixo da teoria da concebida por Ulrich Beck. Algumas categorias dessa teoria inspiraram as reflexões desta pesquisa, como, por exemplo, a despadronização do trabalho, que, neste particular, exorta que a crise do modelo produtivo, que caracterizou a Revolução Industrial, resulta inevitavelmente no surgimento de novos paradigmas, como o trabalho flexível; paradigma este que denota inspirar as hodiernas alterações nas normas laborais brasileiras. A metodologia empregada observou os efeitos dos vetores materiais com os quais essas novas prescrições jurídicas confrontam-se, tendo o objetivo de desvelar algumas de suas implicações. Nesse excursão, o estudo valeu-se do exame particular das atuais estruturas sociojurídicas das relações de trabalho, problematizando as principais implicações aos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros que subjazem dessas alterações nas normas laborais.

**Palavras-Chave:** Alterações nas relações de trabalho. Sociedade de risco. Direitos fundamentais do trabalhador brasileiro.

## ABSTRACT

This dissertation aimed to analyze possible violations of the fundamental rights of Brazilian workers, in view of the recent changes in the legal labor system, which were mainly carried out by Law 13467/17. These changes in the norms that are part of the Brazilian labor legal system were linked to the alleged justification of the need to modernize the normative prescriptions that regulate labor relations, with the purpose of promoting both the competitiveness of Brazilian companies in the market and employability. As an analytical matrix, the fundamentals of critical theory were adopted in regard to the unclogging of some conceptions that adorn the aforementioned law. It was intended, therefore, to counter some ideas that surround the novel legislation as a unique alternative, contextualizing the discussion in the neoliberal model of the society of risk, in the axis of the theory of the one conceived by Ulrich Beck. Some categories of this theory have inspired the reflections of this research, such as the de-scheduling of work, which, in this particular, exhorts that the crisis of the productive model, which characterized the Industrial Revolution, inevitably results in the emergence of new paradigms, flexible; paradigm that denotes to inspire the current changes in Brazilian labor standards. The methodology employed observed the effects of the material vectors with which these new legal prescriptions are confronted, with the aim of revealing some of its implications. In this study, the study was based on a special examination of the current socio-legal structures of labor relations, problematizing the main implications for the fundamental rights of Brazilian workers that underlie these changes in labor standards.

**Keywords:** Changes in labor relations. Society of risk. Basic rights of the brazilian worker.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Admissões na modalidade de Contrato Intermitente entre 2017 e 2018.....	105
Gráfico 2 - Comportamento das curvas de inferência .....	117
Gráfico 3 - Maximização da Utilidade do salário.....	117
Gráfico 4 - Comportamento da restrição orçamentária .....	120
Gráfico 5 - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2017/2018.....	123

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo entre a Publicação da CNI e as disposições da Reforma Trabalhista	34
Tabela 2 - Setores que mais utilizam Contratos Intermitentes .....	106
Tabela 3 - Faixas etárias mais atingidas pelo contrato intermitente.....	107
Tabela 4 - Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho .....	122
Tabela 5 - Faixa Hora Contratada por Semana – Ano de 2017.....	123
Tabela 6 - Faixa Hora Contratada por Semana – Ano de 2018.....	123
Tabela 7 - Faixa de salário do trabalhador em 2017 e 2018.....	127
Tabela 8 - Ranking das cinco verbas mais reclamadas na justiça do trabalho em 2017 .....	129
Tabela 9 - Ranking das cinco verbas mais reclamadas na justiça do trabalho em 2018. ....	129
Tabela 10 - Atividade econômicas mais demandadas na JT .....	132

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	– Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	– Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADCT	– Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
ADPF	– Arguição de Descumprimento Fundamental
ARE	– Recurso Extraordinário com Agravo
CAGED	– Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF/88	– Constituição Federal de 1988
CNI	– Confederação Nacional das Indústrias
CTPS	– Carteira de Trabalho e Previdência Social
DeJT	– Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
FGTS	– Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	– Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	– Ministério Público do Trabalho
MTE	– Ministério do Trabalho
OJ	– Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho
ONU	– Organização das Nações Unidas
PEC	– Proposta de Emenda à Constituição
PLS	– Projeto de Lei do Senado
PNAD	– Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	– Relação Anual de Informações Sociais
Rcl	– Reclamação Constitucional
RGPS	– Regime Geral de Previdência Social
STF	– Supremo Tribunal Federal
SUM	– Súmula do Tribunal Superior do Trabalho
SV	– Súmula Vinculante
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL.....</b>	<b>17</b>
2.1	<b>Direitos humanos fundamentais e as normas jurídicas destinadas aos trabalhadores .....</b>	<b>18</b>
2.2	<b>As normas jurídicas trabalhistas brasileiras e a reforma promovida pela Lei 13.467/2017.....</b>	<b>26</b>
2.3	<b>Influência das normas internacionais na legislação brasileira que regulamentam as relações de trabalho .....</b>	<b>42</b>
2.4	<b>Os direitos fundamentais e o trabalho decente .....</b>	<b>52</b>
2.5	<b>A normalização dos riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores.....</b>	<b>59</b>
<b>3</b>	<b>AS ESTRUTURAS SOCIOJURÍDICAS DAS RELAÇÕES LABORAIS NA “SOCIEDADE DE RISCO” .....</b>	<b>63</b>
3.1	<b>A Sociedade de Risco em Ulrich Beck.....</b>	<b>65</b>
3.2	<b>A negativa da centralidade do trabalho na “Sociedade de Risco” .....</b>	<b>71</b>
3.3	<b>Planificação de horizontes fragmentados: mecanismo de fluidez à reprodução social dos riscos às relações laborais.....</b>	<b>75</b>
3.4	<b>Ruptura dos limites espaço-temporais da estrutura produtiva e sua influência para as normas laborais.....</b>	<b>77</b>
3.5	<b>O <i>e-labor</i> como expediente à materialização do trabalho imaterial na contemporaneidade .....</b>	<b>82</b>
3.6	<b>Alienação da personalidade jurídica do trabalhador na sociedade de risco.....</b>	<b>84</b>
<b>4</b>	<b>DOS RISCOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS INFLUXOS DA LEI 13.467/2017 .....</b>	<b>91</b>
4.1	<b>Da lógica de proteção à hiperflexibilização. ....</b>	<b>93</b>
4.2	<b>Desconstitucionalização de direitos fundamentais da classe trabalhadora na lei 13.467/2017.....</b>	<b>95</b>
4.3	<b>Do modelo contratual garantista à fixação jurídica flexível: alteridade às avessas.....</b>	<b>98</b>
4.4	<b>O trabalho no paradoxo do desemprego vitalício de trabalho permanente ....</b>	<b>101</b>
4.5	<b>Trabalho e valor: premissas ontológicas e jurídicas.....</b>	<b>108</b>

4.6	<b>Implicações da Lei 13.467/2017 no mínimo existencial dos trabalhadores a partir de indicadores jurídicos e econômicos.....</b>	<b>114</b>
4.6.1	Inferências a partir de indicadores socioeconômicos .....	115
4.6.2	Inferências a partir de indicadores sociojurídicos .....	128
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>135</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>142</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo, as normas que integram o sistema jurídico-trabalhista brasileiro têm sofrido expressivas alterações. Esse processo tem sido levado a efeito sob alegada justificativa de modernização das prescrições normativas que regulamentam as relações de trabalho, e isso com o pretense propósito de favorecer tanto a competitividade das empresas brasileiras no mercado como a empregabilidade dos trabalhadores.

Tais alterações têm sido positivadas por intermédio de várias espécies normativas, como, por exemplo: propostas de emenda à Constituição, leis, decretos e/ou portarias. Ainda assim, é possível perceber que essa incursão na normativa trabalhista é protagonizada por uma dessas espécies, uma lei, especificamente a de número 13.467, do ano de 2017, comumente conhecida como reforma trabalhista, ou, modernização das leis do trabalho.

No entanto há de se destacar que esse cenário não é um evento inusitado ou inesperado. Iniciativas, como a positivação da lei anteriormente mencionada, representam o anseio de manutenção da hegemonia da ideologia neoliberal sobre a política, a economia e o sistema jurídico, o que se repete ao longo da história.

Em 1947, com a finalidade de difundir os ideais neoliberais, Friedrich Hayek, junto com outros intelectuais, como Maurice Allais, Walter Eucken, Ludwig, Von Mises, Milton Friedman, Karl Popper, agremiaram-se e instituíram a Mont Pèlerin Society, fundação que se ocupa do pensamento e dos interesses neoliberais em âmbito acadêmico.<sup>1</sup>

A Mont Pèlerin Society não se trata apenas de mais uma *think tank*<sup>2</sup>, mas de uma entidade organizada em prol de um ‘intelectual coletivo’ e que se afasta de “ambiciosos manifestos programáticos”, centrando-se na difusão de ensaios e livros que tratam de temas tidos como essenciais pelo neoliberalismo.<sup>3</sup>

No Brasil, os ideais liberais da Mont Pèlerin Society tiveram oportunidade de difusão com a crise do Estado tido como desenvolvimentista. Crise essa fundada no insucesso da

---

<sup>1</sup> MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; SOUTO MAIOR, Giovanna Maria Magalhães; RODRIGUES, Renata do Nascimento. **Retalhos Históricos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>2</sup> “Centros de reflexão ou locais de discussões estratégicas, dedicada à promoção de ideias liberais [...] voltadas aos campos da cultura, religião, economia, direitos civis, entre diversos temas [...] Algumas destas organizações de amplitude internacional ganharam grande força e influência nos debates da opinião pública, com estruturas organizacionais, de comunicação e propaganda, muitas atuando em âmbito nacional e internacional.” BARBOSA, Jefferson Rodrigues. **Protestos da direita no Brasil contemporâneo: think tanks, grupos empresariais, intelectuais e aparelhos orgânicos da burguesia**. *Revista Lutas Sociais*, v. 20, n. 36, p.151-165, 2016. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/issue/view/Lutas%20Sociais>>. Acesso em 12 de mar. 2019..

<sup>3</sup> GALLIO, Luciano. **A longa marcha dos neoliberais para governar o mundo**. Tradução de Moisés Sbardelotto. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/maisnoticias/noticias/169-noticias/noticias-2015/545210-a-longa-marcha-dos-neoliberais-para-governar-o-mundo>>. Acesso em 15 de mar. 2019.

política monetária e por conta da instabilidade da balança financeira nacional, isso ainda na década de 1980.<sup>4</sup>

Na década seguinte, influenciados por ideais neoliberais, os governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso adotaram uma agenda de austeridade, seguindo a cartilha neoliberal, atuando no combate à inflação, na retomada de investimentos estrangeiros, nas privatizações e nas reformas estruturais, independente dos impactos que tais medidas implicavam nas políticas públicas voltadas aos interesses sociais, tudo com foco no fortalecimento e na estabilização da economia.

Ainda nos anos de 1990, também impulsionado por uma crise econômica, como ocorre na atualidade, houve uma reforma trabalhista, embora não com a mesma amplitude como a atual. Nessa mesma época, na Europa, Ulrich Beck, sociólogo de influência liberal, publicava sua principal obra, "Sociedade de Risco: rumo a uma nova modernidade"<sup>5</sup>, tendo como um dos temas abordados, a despadrãoização do trabalho na pós-modernidade.

Nos anos 2000, esse mesmo quadro repetiu-se: crise do sistema econômico brasileiro e alterações da legislação laboral. Também nessa época, Beck lançava mais uma obra e, dessa vez, ocupando-se especificamente da questão laboral, o título de seu livro é: "O admirável mundo do trabalho".<sup>6</sup> E embora o tema central desta publicação seja o trabalho, a abordagem realizada intenta defender justamente a não centralidade do trabalho para a sociabilidade moderna.

No contexto contemporâneo, uma vez mais, tem-se uma crise econômica e alterações na legislação laboral. Contudo destaca-se do quadro atual a amplitude das alterações, que se mostra como a mais expressiva da história, pois afetou de uma só vez mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras normas jurídicas que regem as relações de trabalho, como, por exemplo, as Leis 6.019/1974, 8.036/1990, e a 8.212/1991. Esse processo, conforme anteriormente mencionado, tem como vetor principal a Lei 13.467/2017.

Como forma de tentar legitimar perante a sociedade a positivação de tantas alterações que afetam profundamente as relações trabalhistas, esse conjunto de alterações passou a ser divulgado como uma alternativa modernizadora, uma panaceia aos problemas que acometem o sistema econômico.

---

<sup>4</sup> MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; SOUTO MAIOR, Giovanna Maria Magalhães. RODRIGUES, Renata do Nascimento. **Retalhos Históricos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>5</sup> Originalmente intitulada de "Risk Society: Towards a New Modernity".

<sup>6</sup> Originalmente intitulada de: *The Brave New World of Work*.

Com vistas para esse horizonte, o presente estudo teve como objetivo examinar a seguinte problemática: quais as implicações, de ordem jurídica e social, que as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 podem acarretar aos direitos fundamentais dos trabalhadores? Como hipótese da presente pesquisa, partiu-se da premissa de que essas modificações aportam consequências negativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A metodologia empregada neste trabalho considerou a análise das disposições da Lei 13.467/2017, em dialética com os vetores materiais com os quais suas prescrições confrontar-se-ão, ou seja, ladeando as regras contidas no texto legal com a própria estrutura das relações de trabalho, objetivando desvelar implicações jurídicas e sociais decorrentes da referida lei. Nesse exame, adotou-se uma perspectiva indutiva das estruturas sociojurídicas das relações de trabalho a partir da influência da Lei 13.467/2017.

Como fontes de pesquisa, foram considerados os aportes teóricos de autores que tratam detidamente das relações de trabalho, tanto no que diz respeito aos aspectos jurídico, sociológico, filosófico e econômico. De antemão, convém esclarecer que fugiria do objetivo deste trabalho tentar esgotar a discussão em todos esses aspectos. Quaisquer deles, *per se*, detêm elevado grau de complexidade que ensejaria a elaboração de outros estudos. O que se objetivou nesta abordagem foi alargar a problematização do objeto pesquisado para além da concepção do campo jurídico, mas, a partir dele, evidenciar os pontos de contato com os demais campos do saber científico.

A complexidade das relações de trabalho não permitiria limitar as reflexões empreendidas a apenas um referencial teórico, o que conduziu a presente pesquisa a buscar lastro argumentativo em autores distintos a fim de compreender a problemática sob exame. Dentre os autores consultados, destaca-se Ulrich Beck, pois sua perspectiva teórica foi considerada como contraponto para o presente trabalho. Além das referências mencionadas, foram consideradas como fonte de pesquisa: artigos científicos e jurisprudências, em especial, as emanadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo do Supremo Tribunal Federal.

Quanto ao aspecto sociológico em que se desenvolvem as relações de trabalho no contexto atual, considerou-se a teoria crítica para contrapor a concepção neoliberal de trabalho na denominada de sociedade de risco, teoria formulada por Ulrich Beck. As categorias dessa teoria inspiram as reflexões desta pesquisa, pois, neste particular, tratam das alterações ocorridas nas estruturas das relações de trabalho desde o declínio do modelo produtivo que caracterizou a Revolução Industrial até o surgimento de novos paradigmas, como o trabalho flexível.

Para a abordagem dos consequentes que implicam as relações de trabalho, em virtude da regulamentação da Lei 13.467/2017, constituíram-se como fontes do presente estudo: documentos e dados estatísticos de natureza primária<sup>7</sup>, publicados pelas seguintes entidades: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Com o intuito de concatenar de modo coerente a abordagem realizada neste trabalho e com a finalidade de perquirir os questionamentos suscitados, considerou-se segmentar as ponderações empreendidas em cinco seções.

A seção primeira é representada pela presente introdução.

Na segunda seção, propõe-se um exame dos direitos humanos fundamentais e das normas jurídicas destinadas aos trabalhadores brasileiros à luz da atual doutrina dos direitos sociais. Examina-se a Lei 13.467/2017, seus principais dispositivos, sentidos e propósitos não enunciados em sua positivação, considerando seus influxos desde o processo legiferante que lhe precedeu a sanção. Ainda nesta seção, no tópico seguinte, analisa-se a influência das normas internacionais na legislação trabalhista brasileira no contexto atual, com o objetivo de aferir a coesão entre as alterações encadeadas pela Lei 13.467/2017 e as prescrições contidas na normativa internacional. Por seguinte, reflete-se acerca da necessidade de realinhar as normas jurídicas à primazia do trabalho digno, evidenciando o vínculo entre as categorias: trabalho e dignidade humana. Nessa abordagem são problematizadas, em dialética, as concepções de trabalho digno e de trabalho decente, que comumente são adotadas em sinonímia, conquanto sejam distintas. E, ao final desta parte do trabalho, são descritos impactos aos direitos fundamentais dos trabalhadores por conta da aparente normalização dos riscos que tais modificações na legislação possam implicar.

Na seção seguinte, a terceira, abordam-se as estruturas sociojurídicas das relações laborais no contexto atual, contrapondo o posicionamento considerado na matriz analítica da teoria formulada por Ulrich Beck para a sociedade de risco e a realidade brasileira. Nesta parte do trabalho, reflete-se sobre o discurso orientado pela racionalidade como corolário à sociabilidade na sociedade de risco, desvelando a orientação economicista que acomoda em segundo plano os anseios sociais relacionados com o trabalho. Para tanto, estão descritos os contornos característicos da sociedade de risco, confrontando a abordagem em que Ulrich

---

<sup>7</sup> Dados de natureza primária são aqueles que ainda não foram submetidos ao crivo qualitativo. PINHEIRO, L. V. R. P. Fontes ou recursos de informação: categorias e evolução conceitual. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, 2006. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/pscib/article/view/8809/4716>>. Acesso em: 19 de fev. 2019.

Beck coloca em xeque a centralidade do trabalho. Ainda nesta seção, desenvolve-se um exame crítico sobre a planificação de horizontes fragmentados como mecanismo de fluidez à reprodução social dos riscos nas relações laborais. Realizadas essas ponderações, considera-se a influência da ruptura dos limites espaço-temporais na estrutura produtiva para os direitos fundamentais nas relações de trabalho. Por encadeamento lógico, trata-se da alienação da personalidade jurídica do trabalhador por conta de sua reconfiguração jurídica em pessoa não natural, e, finalmente, são examinados os riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores em períodos contrarreformistas.

A quarta seção é dedicada à análise dos riscos aos direitos fundamentais nas relações de trabalho a partir dos influxos da lei 13.467/2017. Para tanto, cuida-se das nuances sociojurídicas que revelam mais potencial para impactar os direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros, tais como o processo que alterna a lógica das normas jurídicas laborais da proteção à hiperflexibilização a partir da desconstitucionalização decorrente da alteração da legislação. Como consequência desse processo, a legislação alterna do modelo contratual garantista (rígido) à fixação jurídica flexível, que encontra, no desemprego vitalício de trabalho permanente, um de seus consequentes que afetam o valor social do trabalho. Ainda nesta seção são apresentados apontamentos sobre trabalho e valor mediante premissas ontológicas e jurídicas, sob tais perspectivas, resgatando o sentido de trabalho no aspecto social, confrontando o viés que precifica o tempo de vida do trabalhador. E ao final, são apresentadas apreensões consequentes derivadas da reforma trabalhista brasileira a partir de indicadores socioeconômicos e sociojurídicos, com isso, desvelando possíveis implicações ao mínimo existencial dos trabalhadores.

Na última seção deste trabalho são apresentadas as considerações finais, pelas quais, de maneira sintética, pretende-se concatenar as reflexões desenvolvidas, então, resgatando as considerações alcançadas durante o exame dos temas abordados, articulando-as em perspectiva crítica para acomodar a conclusão alcançada na presente dissertação.

## **2 OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL**

A concepção de um capítulo para tratar especificamente de direitos fundamentais nas relações de trabalho dá-se não apenas em virtude da relevância dogmática dessa temática, mas, sobretudo, decorre do contexto social atual no qual possíveis violações desses direitos possam derivar de alterações quanto às normas que regulamentam os direitos sociais do trabalho com a aprovação da Lei 13.467/2017.

Ao longo desta seção, versar-se-á sobre a lei anteriormente mencionada, apresentando o processo legislativo que resultou na sua aprovação, bem como os temas que foram objetos de sua disciplina, problematizando os sentidos que ensejaram sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro e discutindo sua relação com a doutrina atual dos direitos fundamentais.

O discurso que tem orientado tais reformulações atribui um perfil moderno a esses instrumentos jurídicos, alegando que, porque ultrapassados, as disposições que foram sucedidas estavam impedindo o desenvolvimento econômico do país. Essa concepção baseia-se na clássica fórmula de exploração do sistema capitalista de produção, pelo qual o trabalho é considerado apenas como fator da produção, custo que deve ter seu valor reduzido ao máximo.

Em dialética, análises sociojurídicas realizadas a partir de artefatos do cotidiano das relações laborais reguladas por essa lógica contradizem os argumentos erigidos pelo legislador reformista e indicam que tais alterações na legislação conduzem à precarização das condições de trabalho.

Interessa destacar que a legislação trabalhista brasileira vigente antes da vigência da reforma em tela, guardava compatibilidade com as diretrizes internacionais que regulamentam o trabalho na ordem internacional. A partir dessa constatação, seria coerente indagar: estariam ultrapassados também os referentes internacionais? E mais, as novas prescrições normativas que afetaram as relações de trabalho deveriam observar preceitos voltados a uma sociabilidade que privilegiasse direitos fundamentais dos trabalhadores e os anseios de justiça social, ou interesses meramente economicistas? E, por fim, a quem serve esse modelo de modernização da legislação? A partir dessas inquietações, a seguir, será examinada a nova estrutura jurídica estabelecida para as relações de trabalho após as alterações no ordenamento jurídico brasileiro advindas com a Lei 13.467/2017, atrelando, nesse excursão, uma abordagem congruente com a doutrina contemporânea dos direitos fundamentais.

## 2.1 Direitos humanos fundamentais e as normas jurídicas destinadas aos trabalhadores

Ainda que seja complexo precisar um conceito para direitos fundamentais, dada a polissemia que o reveste e mesmo limitando-se o campo de investigação, tal como se propõe neste trabalho ao pesquisar as implicações decorrentes das alterações na legislação laboral decorrentes da Lei 13.467/2017, decerto, um fator que milita em favor desse encargo é o fato de qualquer pessoa possuir noção do bem que é tutelado por tais direitos: a dignidade humana.

Segundo André Molina, “a dignidade da pessoa humana desempenha atualmente as funções de objeto e fim de todo o ordenamento, funcionando como ponto de partida nos raciocínios jurídicos e cumprindo a tarefa de ser, ao mesmo tempo, piso e teto, origem e destino [...]”.<sup>8</sup> A dignidade conduz toda a atividade do campo jurídico na atualidade.

Cumpra mencionar que, no ordenamento jurídico brasileiro, a previsão jurídica da dignidade humana encontra-se formalmente assentada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal e constitui-se em um dos fundamentos da República, tal como o valor social do trabalho, inserto logo em seguida, no inciso IV. A influência desse postulado não se encerra nesse dispositivo legal, afetando todo o ordenamento interno e, até mesmo, as demais disposições constitucionais, como uma premissa material.

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), como forma de reação às atrocidades praticadas contra seres humanos durante o conflito, as nações perceberam a necessidade de proteger e promover a dignidade humana como forma de prevenir que novas barbaridades se repetissem e visando “[...] evitar sofrimentos, em face da persistente brutalidade humana”.<sup>9</sup>

Em âmbito global, o documento que primeiro prescreveu a necessária observância da dignidade humana como uma norma imperativa foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU), sendo seguido por outros, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); a Declaração Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica); o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pacto de San Salvador) e as recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>10</sup>

<sup>8</sup> MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade**: o futuro do direito e do processo do trabalho. 1. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 87.

<sup>9</sup> PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 40.

<sup>10</sup> Segundo Arnaldo Süssekind, as convenções da OIT “[...] são tratados normativos abertos à ratificação dos Estados-membros. Podem ter caráter regulamentar; adotar apenas princípios para serem aplicados de

Impende ressaltar que, mesmo antes desse momento da história, a dignidade humana constituía tema que merecia apreço dos ordenamentos jurídicos nacionais. Nesse sentido, a Constituição mexicana (1917), embora não tivesse reservado um espaço para inscrever a expressão: dignidade, já se encarregava em promover materialmente seus consequentes ao dispor de uma série de direitos fundamentais sociais, entre esses, os que dispunham sobre as condições de trabalho. O artigo 123 do Constituição do México garantia aos trabalhadores:

[...] jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação de jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito à sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais.<sup>11</sup>

E posteriormente ao texto mexicano, a Constituição alemã de Weimar (1919), especificamente, no *caput* do artigo 151, positivou a dignidade como um direito a ser observado: “A organização da vida econômica deve corresponder aos princípios da justiça e ter como objetivo a garantia de uma existência humana digna a todos. Nesses limites, a liberdade econômica do indivíduo deve ser assegurada”.<sup>12</sup>

Quanto à definição terminológica de direitos fundamentais, tem-se, na doutrina, uma polissemia conceitual que atribui sinonímia a diferentes expressões, como direitos do homem, direitos individuais, direitos humanos, sendo que todas essas terminologias são manejadas para referenciar os direitos fundamentais. E, por questões didáticas, ainda que em apertada síntese, faz-se necessário diferenciar as expressões que comumente são utilizadas na doutrina a fim de reduzir a heterogeneidade conceitual.

Desse modo, sobre a expressão “direitos do homem”, Bobbio aponta para a vagueza semântica, bem como para a redundância “tautológica” de sua composição, ao afirmar que os “Direitos do Homem são os que cabem ao homem enquanto homem [...]”.<sup>13</sup> Para o referido

---

conformidade com as condições socioeconômicas dos países (neste caso são aprovadas concomitantemente com recomendações detalhadas; ser do tipo promocional, fixando objetivos cuja consecução se dará por etapas sucessivas". SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 62.

<sup>11</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 3.

<sup>12</sup> “Die Ordnung des Wirtschaftslebens muss den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen. In diesen Grenzen ist die wirtschaftliche Freiheit des einzelnen zu sichern”. (Texto original). BERCOVICI, Gilberto. Constituição econômica e dignidade da pessoa humana. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. vol. 102 p. 457-467 (2007). Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67764-89194-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>13</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 17.

doutrinador, “O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-lo, mas o protegê-los.”<sup>14</sup>

Para a designação direitos humanos, Sarmento esclarece que:

Os direitos humanos são faculdades de agir ou poderes de exigir atribuídos ao indivíduo para assegurar a dignidade humana nas dimensões da liberdade, igualdade e solidariedade. Nasceram na ordem jurídica supraestatal e são recepcionados nos países que se comprometeram a assegurá-los e garanti-los em suas Constituições.<sup>15</sup>

Também se ocupando desse debate, Sarlet afirma que o uso das expressões direitos do homem, direitos individuais, liberdades individuais, porque anacrônicas, e por essa razão, não têm sido consideradas pelo debate doutrinário para precisar o que se compreende por direitos fundamentais, remanescendo a relevância do debate em relação às expressões direitos humanos e direitos fundamentais.<sup>16</sup>

Ainda, segundo Sarlet,

[...] o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).<sup>17</sup>

No âmbito das ciências humanas, várias correntes teóricas – históricas, filosóficas, sociológicas e jurídicas – propuseram um conceito para os direitos fundamentais.<sup>18</sup> Ainda que todas elas, a partir de suas próprias perspectivas, possuam aptidão para contribuir com o debate sobre os direitos fundamentais, com o intuito de prezar pela objetividade e clareza nesta abordagem, foi considerada, com maior atenção, a que é empregada pelo campo jurídico.

Para Ferrajoli, os direitos fundamentais são direitos subjetivos que correspondem, de modo universal, a todos os seres humanos enquanto dotados de *status* de pessoas, de cidadãos

<sup>14</sup> Idem. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 7. ed.. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 23.

<sup>15</sup> SARMENTO, George. **As gerações dos Direitos Humanos e os desafios da efetividade**. In: RIBEIRO, Mara Rejane; RIBEIRO, Getúlio (Orgs.). **Educação em Direitos Humanos: Diálogos interdisciplinares**. Maceió: EDUFAL, 2012, p. 109.

<sup>16</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015, pp. 28-29.

<sup>17</sup> Ibidem, p. 29.

<sup>18</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 31.

ou pessoas com capacidade para trabalhar, compreendendo tais direitos como expectativas de prestação, negativas ou positivas, derivadas de uma norma jurídica positivada<sup>19</sup>, e “cuja satisfação materializa a dignidade da pessoa, são direitos invioláveis, inalienáveis e inegociáveis”.<sup>20</sup>

Ao tratar da fundamentalidade dos direitos fundamentais, Robert Alexy afirma que “o significado das normas de direitos fundamentais é o resultado da soma de dois fatores: da sua fundamentalidade formal e da sua fundamentalidade substancial”.<sup>21</sup>

A fundamentalidade formal é uma consequência que decorre da posição que esta norma ocupa no topo do ordenamento jurídico. Isso, nos Estados democráticos de direito, representa estar positivado no texto das Constituições.<sup>22</sup>

Quanto à fundamentalidade substancial, esta diz respeito à possibilidade de influenciar a estrutura normativa básica tanto do Estado quanto da sociedade, e seus efeitos variam de acordo com a extensão do conteúdo. Se a norma for mais densa, menor oportunidade é conferida ao legislador para formular normas dela derivadas, por conseguinte, mais liberdade para a sociedade; *a contrario sensu*, quanto menos densa a norma fundamental, maior será a oportunidade para o Legislativo atuar.<sup>23</sup>

Noutro espectro, Canotilho registra em sua obra que, os “[...] direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaciotemporalmente [...] objectivamente vigentes numa ordem jurídica concreta”<sup>24</sup>. E é esta a concepção de direitos fundamentais considerada neste trabalho.

Delimitado o conceito de direitos fundamentais escolhido, convém expor a categorização que a doutrina tem adotado para acomodá-los conforme similitudes e/ou peculiaridades que lhes são imanentes. Paulo Bonavides ensina que os direitos fundamentais foram classificados em gerações.<sup>25</sup> Sobre esse tema, diz Sarlet: “Costuma-se [...] falar da existência de três gerações de direitos [fundamentais].”<sup>26</sup>

---

<sup>19</sup> FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías**: La ley del más débil. 3. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2002, p. 37. (tradução livre).

<sup>20</sup> Idem. **Democracia y garantismo**. Madrid: Editorial Trotta, 2008, p. 290. (tradução livre).

<sup>21</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 520.

<sup>22</sup> Ibidem, p. 520.

<sup>23</sup> Ibidem, p. 522-523.

<sup>24</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 393.

<sup>25</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016, p. 576-601.

<sup>26</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 45.

Segundo Sarlet, a terminologia “gerações” é alvo de críticas pela doutrina jurídica, pois não há como negar o caráter cumulativo e progressivo inerente aos direitos fundamentais. Isso não se mostraria tão preciso com o uso de gerações, porquanto transmite a noção de alternância ou superação, indicando que o mais recomendável seria o uso do termo “dimensões”.<sup>27</sup>

Aqui se adotou a expressão dimensões por considerar que a confluência entre os distintos direitos fundamentais é contemplada com maior amplitude por essa terminologia, visto que a expressão “gerações” leva a compreender os direitos fundamentais como uma sucessão evolutiva, como se houvesse a substituição da geração anterior pela seguinte.

No que concerne à primeira dimensão, sua essência está ligada aos direitos de liberdade, ou de não intervenção dos Estados na esfera privada, “a saber, os direitos civis e políticos”.<sup>28</sup> Os direitos que compõem esta dimensão “[...] têm por titular o indivíduo, [e] são oponíveis ao Estado [...] são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado”.<sup>29</sup> Por esse motivo, são marcados como “direitos de cunho ‘negativos’”.<sup>30</sup>

A seu turno, os direitos de segunda dimensão são consagrados como direitos de cunho positivo que almejam a promoção de justiça social, representando, por exemplo, reivindicações da classe operária, como forma de compensação decorrente da extrema desigualdade que caracteriza sua relação com a classe empregadora.<sup>31</sup> Para Bonavides, são direitos que “[...] germinam por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade [...]”.<sup>32</sup>

Corroborando esta assertiva, Raquel Betty de Castro Pimenta assevera: “Os direitos sociais, dentre os quais se incluem os direitos trabalhistas propriamente ditos, podem ser identificados como direitos de igualdade, usualmente classificados como direitos humanos de segunda geração.”<sup>33</sup>

Cumprе mencionar, porque é inerente ao objeto da presente pesquisa, que os direitos fundamentais sociais relacionados às relações de trabalho se concentram na segunda dimensão, embora perpassem as demais dimensões.

---

<sup>27</sup> Ibidem, p. 45.

<sup>28</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 31. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016, p. 577.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 577.

<sup>30</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 47.

<sup>31</sup> Ibidem, p. 48.

<sup>32</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016, p. 578.

<sup>33</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Os direitos humanos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho**: Aplicabilidade e Eficácia dos Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador. São Paulo: LTr, 2018, p. 316.

A última dimensão que será mencionada neste trabalho será a terceira. Anota-se, antes, contudo, que parte da doutrina reconhece outras dimensões, chegando até à sexta dimensão<sup>34</sup>; entretanto, examinar essas outras dimensões escaparia ao objetivo deste trabalho dissertativo.

A terceira dimensão dos direitos fundamentais é composta pelos direitos de solidariedade e fraternidade, que se prestam a tutelar interesses de grupos humanos, cuja titularidade do direito almejado é de natureza coletiva ou difusa. Os direitos que representam a terceira dimensão são: direito à paz, à autodeterminação, ao meio ambiente e ao desenvolvimento.<sup>35</sup>

Nesse ponto, cambiando a abordagem e visando direcionar a discussão para outro enfoque, tem-se que o termo “dimensão” ainda possa cumprir outra função, na teoria dos direitos fundamentais, ao considerar as naturezas objetiva e a subjetiva dos direitos fundamentais.<sup>36</sup>

Segundo Marmelstein<sup>37</sup>, a dimensão objetiva dos direitos fundamentais é representada pela capacidade de estes institutos espalharem-se por todo o ordenamento jurídico e fazerem-se efetivos como um “sistema de valores”. Ao tempo que influenciam a coesão do ordenamento, também o legitimam, sendo positivados nas estruturas basilares dos ordenamentos jurídicos, o que implica encontrá-los nos textos das Constituições dos Estados.

A dimensão objetiva escapa de uma vertente meramente nominal, requisitando que toda interpretação do ordenamento jurídico se harmonize com as diretrizes dos direitos fundamentais. A dimensão subjetiva, por sua vez, representa uma “[...] fonte de direitos subjetivos, gerando para seus titulares uma pretensão individual de buscar a sua realização através do Poder Judiciário”.<sup>38</sup>

Os direitos fundamentais, na dimensão subjetiva, informam que, conquanto inerentes a todas as pessoas, tais direitos somente têm reconhecida sua essencialidade quando declarados e integrados ao sistema jurídico. Somente a partir dessa providência, no atual modelo de sociabilidade, é que podem ser reivindicados por seus destinatários.

---

<sup>34</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 45.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 48.

<sup>36</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014,

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 291-292.

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 292.

Nessa toada, anota Barcellos que “não basta reconhecer a relevância de um comportamento ou de uma determinada situação; é preciso que haja um meio próprio e eficaz de vindicá-los em Juízo”.<sup>39</sup>

Impende destacar que os direitos fundamentais são normas jurídicas e, por essa razão, são passíveis de ter seu conteúdo exigível, ainda que, forçadamente, mediante o questionamento de sua inobservância perante o Poder Judiciário.<sup>40</sup>

Enquanto apreciados os direitos fundamentais, que encerram em si uma regra de aplicação, a controvérsia quanto à sua incidência é reduzida, pois basta reconhecer a situação fática enquadrada pela norma para fazer incidir seus consequentes. Todavia a porosidade conceitual de alguns direitos fundamentais, como a “dignidade da pessoa humana” ou o “valor social do trabalho”, ao tempo que possibilita ao jurista “[...] lidar com situação nas quais o legislador não pôde ou não quis [...]”<sup>41</sup>, dada a sua estrutura marcada por certa fluidez, também, insere outro desafio a ser superado à sua efetivação: tornar específicas, ao caso, suas prescrições.

Nestas situações, os direitos fundamentais, muitas vezes, possuem feição de cláusulas gerais<sup>42</sup>, estruturando-se como princípios ou normas jurídicas de conceito indeterminado.<sup>43</sup> Por conta disso, esses direitos requisitam do aplicador maior encargo argumentativo, que requer, não raras vezes, um exercício de ponderação entre direitos em aparente conflito a fim de imprimir-lhes efetividade na maior medida possível. Em Alexy, o uso da técnica da ponderação dos princípios tem como finalidade viabilizar que a disciplina de um direito fundamental de conceito indeterminado incida no caso concreto, sem que isso implique a nulificação de outro direito fundamental.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 45.

<sup>40</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 298.

<sup>41</sup> BARROSO, Luis Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 352.

<sup>42</sup> Segundo Barroso, as cláusulas gerais são caracterizadas pelo emprego de linguagem intencionalmente aberta e vaga, de modo a transferir para o intérprete o papel de completar o sentido da norma, à vista dos elementos do caso concreto. (ibidem, p. 351).

<sup>43</sup> Segundo Luis Roberto Barroso, o conceito jurídico indeterminado pode ser compreendido como “[...] expressões de sentido fluido [...] no relato abstrato do enunciado normativo nas quais o legislador optou por “não especificar de forma detalhada suas hipóteses de incidência ou exaurir o comando a ser dele extraído”. (ibidem, p. 352).

<sup>44</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

A ponderação representa uma operação jurídica na qual são estabelecidas “relações condicionadas de precedência”<sup>45</sup> nos casos de aparente antonímia entre direitos fundamentais representados por princípios. Essa operação visa conferir maior eficácia jurídica a ambos.

Tratar de direitos fundamentais, lastreando a abordagem tão somente a partir de um viés teórico, seja para tentar traçar uma definição do alcance que substancie a norma, seja para descrever estruturas específicas de tais institutos jurídicos, deixa de ter sentido se não for observada a possibilidade de tornar efetivos esses direitos na esfera das relações sociais.

No contexto atual, envolto na valsa da crise de reprodução do sistema econômico<sup>46</sup>, este desafio revela-se mais contundente em relação aos direitos fundamentais sociais, em especial, aqueles vinculados às relações de trabalho. Uma evidência disso pode ser extraída ao examinar a realidade brasileira.

Enquanto aproximadamente 12,351 milhões de trabalhadores estão à margem do mercado de trabalho<sup>47</sup>, agrura que poderia ser amortecida por uma legislação que privilegiasse a tutela dos direitos fundamentais dessas pessoas, o legislador verte esforços para positivar a Lei 13.467/2017, com esta, promovendo interesses do sistema produtivo, suprimindo e reduzindo garantias jurídicas que tutelam os trabalhadores, indo de encontro não apenas ao objetivo fundamental de erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, tal como plasmado no inciso III do artigo 3º da Constituição Federal<sup>48</sup>, *pari passu*, a recente lei aprovada, também, ignora a influência da normativa internacional sobre o sistema jurídico trabalhista brasileiro, influência essa que será abordada a seguir.

---

<sup>45</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais**: conteúdo essencial, restrição e eficácia. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 50.

<sup>46</sup> CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira**: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018.

<sup>47</sup>Dado relativo ao mês de dezembro de 2018, disponibilizado na PNAD contínua, pesquisa realizada pelo IBGE. BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Indicadores IBGE**. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua divulgação especial medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil 4º trimestre de 2018. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\_e\_Rendimento/Pesquisa\_Nacional\_por\_Amostra\_de\_Domicilios\_continua/Trimestral/Novos\_Indicadores\_Sobre\_a\_Forca\_de\_Trabalho/pnadc\_201804\_trimestre\_novos\_indicadores.pdf>. Acesso em 20 de mar. 2019..

<sup>48</sup> BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 de fev. 2018.

## 2.2 As normas jurídicas trabalhistas brasileiras e a reforma promovida pela Lei 13.467/2017

Em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467/2017<sup>49</sup>, comumente conhecida como reforma trabalhista, passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, impactando substancialmente o sistema jurídico-trabalhista, alterando mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como disposições específicas nas Leis: 6.019/1974, que disciplina o Trabalho Temporário; a Lei 8.036/1990, que aborda o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e a Lei 8.212/1991, que trata da organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio.

Desde a sua proposição, até a sanção, o texto da Lei 13.467/2017 tramitou nas casas legislativas do Congresso Nacional com peculiar celeridade, isso mesmo se considerado o regime de urgência que lhe foi atribuído. Em pouco mais de 05 (cinco) meses de efetiva tramitação, entre a apresentação da proposição inicial e a remessa do texto aprovado pelo Congresso Nacional ao chefe do executivo para sanção, o texto já integrava o ordenamento jurídico brasileiro. O fluxo legislativo da Lei 13.467/2017 teve início em 23 de dezembro de 2016, sob a forma de Projeto de Lei 6.787/2016, na Câmara dos Deputados. O PL 6.787/2016, inicialmente, propunha uma incursão modesta no texto celetista, pouco mais de quatro artigos eram efetivamente afetados. Essencialmente, o alcance das alterações propostas estava expresso na justificativa do legislador ao apresentar essa proposição, assentando-se nos seguintes termos:

[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.<sup>50</sup>

Essa primeira versão do PL 6.787, ainda que não possuísse a mesma amplitude do texto que mais à frente foi aprovado, da mesma forma não modernizava a legislação vigente, pois posicionava formalmente empregados e empregadores como sujeitos iguais na relação jurídico laboral.

---

<sup>49</sup> O texto da Lei 13.467/2017 encontra-se disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 19 de fev. 2019.

<sup>50</sup> O inteiro teor da justificativa pode ser consultado no seguinte sítio: Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

Em 26 de abril de 2017 foi apresentada uma emenda substitutiva global à proposição original, ampliando sobremaneira o conteúdo do PL 6.787, reformulando integralmente a proposta original, para afetar mais de cem artigos do texto da CLT. Nessa mesma data, o referido substitutivo foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados, e, de imediato, o texto foi remetido ao Senado Federal.

No Senado, o conteúdo da proposta legislativa da que resultou na reforma foi registrado com nova denominação, PLC 38/2017 (Projeto de Lei da Câmara n.º 38, de 2017), iniciando a tramitação nessa casa do Poder Legislativo, em 28 de abril de 2017.

Sob a forma do PLC 38/2017, mesmo passando pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ); Comissão de Assuntos Sociais (CAS); e, Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), o texto do projeto aprovado na Câmara manteve-se inalterado. No período que tramitou no Senado, no próprio *website* dessa casa legislativa, realizou-se uma consulta pública sobre o teor da referida proposição legislativa.

Segundo dados dessa consulta pública, da qual participaram 188.955 cidadãos, 172.166 (91,11%) responderam “NÃO”, afirmando sua posição contrária ao teor da proposição legislativa em discussão, ao passo que apenas 16.789 (8,89%) dos votantes manifestaram “SIM”, posicionando-se favoráveis às alterações da legislação trabalhista.<sup>51</sup>

E mesmo diante desse alto índice de reprovação, em 12 de julho de 2017, o texto da reforma foi aprovado no Plenário do Senado e imediatamente enviado ao Poder Executivo para sanção.

Assim, após tramitar em ambas as casas do Congresso Nacional, em 13 de julho 2017, o texto da reforma foi sancionado pelo então Presidente da República. Após a publicação da Lei 13.467/2017, suas disposições somente passariam a vigorar após quatro meses de sua sanção, mais precisamente, no dia 11 de novembro de 2017, uma *vacatio legis* de 120 dias, aproximadamente de quatro meses.

A forma apressada com que essa nova regulamentação foi aprovada, não observando a necessária participação dos trabalhadores e sem submeter ao crivo da vontade da maioria da população os temas discutidos, decerto legitima a alta reprovação social espelhada na consulta pública.

Outra resultante do exíguo tempo de discussão da proposta legislativa que resultou na reforma é a péssima redação do texto da lei. Sobre esse ponto, Jorge Luiz Souto Maior e

---

<sup>51</sup> Dados disponíveis em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

Valdete Souto Severo afirmam que a Lei 13.467/2017 “é repleta de inconsistências, inconstitucionalidades e inconveniências.”<sup>52</sup>

Dentre as várias inconsistências existentes no texto da referida lei, pode-se mencionar a contradição entre a disposição que veda que norma convencional trate de assunto relacionado com “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (Art. 611-B, XVII), e prescrição que autoriza que Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho prevaleça sobre a lei quando disponha quanto a “enquadramento do grau de insalubridade” (Art. 611-A, XII); ou ainda, a manutenção de aplicação ao trabalhador menor do disposto no artigo 384 da CLT, embora a reforma tenha revogado o artigo mencionado.

Indubitavelmente, o legislador, com o intuito de aprovar uma lei em tão curto prazo e o pretense propósito de modernizar a legislação que rege as relações de trabalho, conseguiu, em verdade, instaurar insegurança jurídica às relações jurídicas trabalhistas. E mesmo essa norma jurídica implicando diretamente os trabalhadores, os sindicatos não participaram da construção do texto que resultou na reforma. Contrárias à aprovação desse texto, entidades como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (CONAMP) a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR), Associação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (AMPDFT), a Associação Nacional do Ministério Público Militar (ANMPM), a Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios (AMAGIS DF), a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat) e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), em nota pública, posicionaram-se contra, apontado seu potencial para afetar negativamente os direitos dos trabalhadores e aprofundar a precarização das relações de trabalho.<sup>53</sup>

Conquanto essas entidades não tenham conseguido demover o legislador do anseio de aprovar essa nova normativa, os questionamentos suscitados sobre os pontos inconsistentes da reforma serviram para alertar a sociedade dos possíveis impactos que o vigor das disposições

---

<sup>52</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. A “reforma” já era – Parte V: MP 808, a balbúrdia total!. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-ja-era-parte-v-mp-808-a-balburdia-total>. Acesso em 21 de fev. 2019.

<sup>53</sup> O inteiro teor da nota pode ser consultado em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-Reforma-Trabalhista-1107.pdf>>. Acesso em: 20 de dez. 2018.

da Lei 13.467/2017 impor. Mesmo com a aprovação da lei, os desacertos de seu texto continuaram a ser objeto de enfrentamento em âmbito acadêmico, bem como na jurisprudência. Uma evidência disso é verificável com a promoção e realização da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela ANAMATRA, que reuniu mais de 600 Juízes do Trabalho e cujo resultado está plasmado em 125 enunciados<sup>54</sup>, resultantes da discussão de “mais de 300 propostas sobre a nova norma”.<sup>55</sup>

Instado pelos debates que ainda continuaram a ser desenvolvidos e pressionado pela sociedade a assumir outra postura sobre as temáticas contestadas, o então presidente da república, Michel Temer, apresentou outra proposição legislativa, e esta afetava diretamente a lei recém-aprovada. Eis que, então, em 14 de novembro de 2017 – três dias após findar a *vacatio legis* de 120 dias – foi apresentada a Medida Provisória n.º 808<sup>56</sup>, pela qual foram propostos amplos ajustes para a reforma trabalhista, embora tenha constado na exposição de motivos da referida proposição que objetivava “o aprimoramento de dispositivos pontuais, relacionados a aspectos discutidos durante a tramitação do PLC n.º 38, de 2017, no Senado Federal”.<sup>57</sup>

A MP n.º 808 tratou dos seguintes temas da reforma: a) jornada de trabalho 12x36; b) dano extrapatrimonial; c) condições de trabalho para empregadas gestantes e lactantes; d) trabalho autônomo; e) trabalho intermitente; recolhimento das contribuições previdenciárias e do Fundo de Garantia por tempo de serviço; f) natureza das verbas decorrentes do contrato de trabalho; g) gorjeta; h) representação dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados; i) negociação coletiva; j) ação anulatória; l) eficácia no tempo da legislação laboral; e, m) as garantias destinadas à adotante. E mesmo sendo extenso o número de temas abordados pela MP n.º 808, isso apenas representa parte das alterações promovidas pela reforma.

A despeito da relevância dos temas que compunham a MP n.º 808, a sua redação apenas propôs a modulação de fragmentos de um texto desaprovado pela maioria da população. E ainda que o seu conteúdo não contemplasse os anseios dos trabalhadores – a

---

<sup>54</sup> ANAMATRA. **Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF616/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF616/view)>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

<sup>55</sup> Informação disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

<sup>56</sup> O histórico da tramitação da MP 808 pode ser verificado no website do Congresso Nacional. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>>. Acesso em 10 de fev. 2019.

<sup>57</sup> Fragmento do parágrafo “9” da Exposição de motivos do da Medida Provisória n.º 808 de 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7274300&ts=1553284225768&disposition=inline>>. Acesso em 10 de fev. 2019.

revogação da Lei 13.467/2017 – a discussão dos pontos nela contidos representaria uma tentativa de reduzir as inconsistências contidas no texto da reforma. Mesmo assim, os congressistas deixaram escoar em branco o prazo de apreciação do texto da medida provisória, não deliberando sobre o seu conteúdo, o que resultou na perda da vigência das disposições da medida provisória apresentada.

Sobre esse fato, James Magno Farias adverte que o conteúdo da Medida Provisória n.º 808 “caducou melancolicamente sem conversão [em lei], de modo que voltou a prevalecer o texto trazido pela Lei n. 13.467/2017”.<sup>58</sup>

A partir desse ponto, acaso houvesse alguma dúvida sobre a intenção do legislador, *mens legislatoris*, restou evidenciado o desinteresse em acomodar quaisquer dos interesses dos trabalhadores, e, desse modo, não mais fazendo sentido utilizar a expressão “aprimorar as relações do trabalho no Brasil” para encobrir a real finalidade da Lei 13.467/2017, ou seja, a de suprimir deliberadamente garantias asseguradas aos trabalhadores.

Ademais, sobre essa inércia deliberada do Congresso em apreciar as disposições da MP 808, cabe ainda outra ponderação. Cotejando esse fato às disposições do texto da Constituição Federal, especificamente, o disposto no §3º do artigo 62, verifica-se que o legislador deveria, pelo menos, editar um ato normativo para disciplinar as relações jurídicas desse período de vigência da medida provisória.

O referido dispositivo constitucional determina que o conteúdo das medidas provisórias, caso não sejam convertidas em lei no prazo de 60 dias, prorrogável, nos termos do §7º, uma vez por igual período, deve o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.<sup>59</sup> E mesmo a Medida Provisória 808 não tendo seu texto discutido pelo Congresso e sendo, obrigatoriamente, disciplinada pelo disposto no §3º do artigo 62, da Constituição Federal, ainda assim, o legislador ordinário manteve-se inconstitucionalmente inerte, o que, além de revigorar as disposições reconhecidamente inadequadas da Lei 13.467/2017, ainda causou outra celeuma: a incerteza de como serão disciplinadas as relações submetidas às regras da MP 808, visto que inexistente instrumento jurídico com esse objetivo.

---

<sup>58</sup> FARIAS, James Magno A. **Direito do Trabalho no Brasil: Panorama após a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018, p. 23.

<sup>59</sup>Art. 62, §3º: As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do §7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de dez. 2017.

Diante desse cenário, é inevitável comparar todo esse processo que resultou na Lei 13.467/2017 com a discussão de temas jurídicos que, de modo semelhante, afetaram o ordenamento jurídico e as relações sociais com tamanho impacto, tal como se deu, por exemplo, com o Novo Código Civil de 2002 (Lei 1.0406/02) e o Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/15). O Código Civil, sancionado em janeiro de 2002, tramitou durante 27 anos no Congresso Nacional, segundo registro no *website* do Senado Federal; já o Código de Processo Civil, aprovado em 2015, tramitou por aproximadamente 5 anos, também segundo dados publicados no *website* do Senado Federal.<sup>60</sup> A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), por sua vez, conforme já mencionado, tramitou nas casas legislativas por aproximadamente 5 meses.

A partir desse quadro é possível inferir que a tramitação legislativa que deu origem à Lei 13.467/2017 apenas serviu para cumprir uma ritualística formal e impor a positivação de um texto sem o necessário debate dos temas afetados. Outrossim, a partir desse mesmo fato é viável inferir que não apenas no campo político, mas também no jurídico, tem-se aprofundado o desequilíbrio na relação entre trabalho e capital, com vantagem para esse último, o que pode ser confirmado ao investigar donde se originou a maior parte do texto da reforma.

Ao examinar os temas tratados no texto aprovado da Lei 13.467/2017, é possível depreender prováveis coincidências com uma publicação realizada em 2012, pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI), intitulada de “101 propostas para modernização trabalhista”.<sup>61</sup>

A primeira coincidência é a de que esse documento elaborado pela CNI lista 101 (cento e um) temas contrários aos interesses do empresariado, aos quais ideologicamente denominam de “irracionalidades”, e as alterações trazidas pelo substitutivo global apresentado ao texto original do PL 6.787/2016 possui aproximadamente a mesma quantidade de inserções.

Outra correspondência que denota a semelhança entre o conteúdo da Lei 13.467/2017 e o da publicação da CNI está evidentemente nos temas e, admiravelmente, em vários trechos do texto, em que a identidade *ipsis litteris* pode ser aferida. Dentre os temas, a seguir, são transcritos alguns excertos dos textos que por si já corroboram esta inferência.

---

<sup>60</sup>. Informação disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/97249>>. Acesso em: 17 de fev. 2019.

<sup>61</sup> CNI. Confederação Nacional das Indústrias. CASALI, Emerson (coord). **101 propostas para modernização trabalhista**. Disponível em : <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf)>. Acesso em 17 de fev. 2019.

Assim constou na publicação da CNI, como primeira proposta, intitulada de “Valorização da negociação coletiva”:

Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal.

Sobre esse tema, a Lei 13.467/2017 dispôs no artigo 611-A que: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei [...]”, prevendo ainda, no §1º, que a Justiça do Trabalho, em caso de eventual exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, deve limitar-se a apreciar elementos formais do negócio jurídico, e não o mérito propriamente. No item segundo do documento patronal, tratou-se sobre “Espaços de negociação individual”, propondo que:

[...] nos casos de empregados que não sejam hipossuficientes, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados e com altos salários, as condições de trabalho poderão ser ajustadas mediante negociação individual, prevalecendo sobre o disposto em lei e em negociações coletivas.

Nesse quesito, a Lei 13.467/2017 trouxe a seguinte disciplina:

[...] aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No item dezenove, o documento da CNI tratou da terceirização, trazendo a seguinte proposta: “Fixação de um marco legal conclusivo sobre o tema que determine a possibilidade de terceirizar qualquer tipo de atividade, mantendo as devidas proteções legais para trabalhadores terceirizados”. No que diz respeito à terceirização ampla e irrestrita das atividades empresariais, a Lei 13.467/2017 modificou a Lei 6.019/1974 incluindo o artigo 4º-A, assentando o seguinte texto:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive, sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Com essa abertura legal, mesmo as atividades que integrem a atividade principal da empresa estarão sujeitas à terceirização, possibilidade essa que anteriormente era rechaçada pela jurisprudência trabalhista, *ex vi*, o teor dos itens I e III da Súmula 331 do TST:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

(omiss)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

O teor desse enunciado sumular do TST, expressamente, declara como ilegal a contratação de mão de obra por empresa interposta, excepcionando apenas a contratação de trabalho temporário, ainda que nas atividades-fim, bem como a contratação de trabalhadores para as funções de conservação, limpeza ou serviços especializados, desde que ausente subordinação entre os terceirizados e o tomador, e que tais funções estivessem atreladas à atividade-meio do empregador.

A incompatibilidade da irrestrita possibilidade de terceirizar, inclusive, a atividade-fim, com o ordenamento jurídico brasileiro, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, foi tema de discussão dentre magistrados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que resultou no enunciado 9.3, *in litteris*:

O caput e parágrafo 1o do artigo 4o-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para empresa de prestação de serviços), são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7o, I, CRFB/88 e arts. 3o e 9o, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (arts. 1o, IV; 5o, § 2o; 6o; 170 e 193, todos da CRFB/88 e Constituição da OIT). Presentes os requisitos do art. 3o da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços. (Enunciado Aglutinado no 11 da Comissão 6).<sup>62</sup>

Cumprе ressaltar que esse *modus operandi* da Lei 13.467/2017 não se limitou a essas temáticas, sendo utilizado para alterar várias outras disposições da normativa laboral. E a fim de demonstrar como tal expediente reproduziu-se ao longo do texto da referida lei, na tabela seguir, em perspectiva comparada, são apresentados os principais títulos de cada proposta da CNI e sua correspondência com as normas jurídicas do sistema jurídico-laboral.

---

<sup>62</sup> ANAMATRA. **Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view)>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

**Tabela 1 - Comparativo entre a Publicação da CNI e as disposições da Reforma Trabalhista**

<b>Proposta contida na publicação da CNI</b>	<b>Correspondente na Reforma Trabalhista</b>
Valorização da negociação coletiva – prevalência do negociado sobre o legislado ( <i>autorização</i> )	Arts. 8º, §3º; 611-A; 620
Espaços de negociação individual - prevalência da isonomia formal sobre a material ( <i>autorização</i> )	Arts. 59 “caput” e §§5º, 6º; 396 §2º; 443 “caput”; 507-A
Intervalo intrajornada para repouso – redução ( <i>autorização</i> )	Art. 59-A
Ultratividade das normas coletivas ( <i>impossibilidade</i> )	Art. 614, §3º
Compensação habitual de jornada semanal ( <i>autorização</i> )	Art. 58-A, §5º
Jornada de trabalho de 12 por 36 ( <i>autorização</i> )	Art. 59-A
Pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada ( <i>autorização</i> )	Art. 71, §4º
Acordo individual de compensação de jornada ( <i>autorização</i> )	Art. 58-A, §5º
Trabalho aos domingos e feriados - compensação automática de jornada prorrogada ( <i>autorização</i> )	Art. 59-A, parágrafo único
Trabalho noturno - compensação automática de jornada prorrogada ( <i>autorização</i> )	Art. 59-A, parágrafo único
Trabalho em regime de tempo parcial – ampliação ( <i>autorização</i> )	Art. 58-A
Tempo à disposição do empregador após portaria – não configuração ( <i>autorização</i> )	Art. 58-A, §2º
Contratação de pessoas físicas em serviço eventual – ampliação ( <i>autorização</i> )	Art. 442-B
Flexibilização do trabalho em prazo determinado – novas possibilidades ( <i>autorização</i> )	Art. 396, §3º
Terceirização irrestrita ( <i>autorização</i> )	Art. 4º-A da Lei 6.019/1974.
Horas <i>in itinere</i> (revogação)	Art. 58, §2º
Intervalo de descanso para a mulher ( <i>revogação</i> )	Revogação do Art. 384
Fracionamento da concessão de férias ( <i>autorização</i> )	Art. 134, §§1º e 2º
Caracterização de trabalho escravo ( <i>alteração</i> )	Portaria 1.129/2017
Contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado ( <i>revogação</i> )	PLS 198/2012.
Rescisão Consensual Homologação opcional de rescisão para MPEs e de profissionais de grau superior ( <i>autorização</i> )	Revogação do §3º do Art. 477
Homologação de acordos trabalhistas (jurisdição voluntária)	Art. 652, alínea “f”
Arbitragem ( <i>autorização</i> )	Art. 507-A
Não comparecimento de reclamante em audiência ( <i>autorização</i> );	Art. 840,4 §§2º e 3º
Depósito prévio para interposição de recursos perante a Justiça do Trabalho para MPEs ( <i>autorização</i> )	Art. 899, §9º

Fonte: Elaboração própria

Alguns dos pontos do documento confeccionado pela CNI, porque tratam de temáticas específicas e por afetarem igualmente leis específicas, ou matérias eminentemente constitucionais, não compuseram o texto da reforma, como, por exemplo:

- a) A alteração de disposições da Lei 10.101/2000, no que tange às regras para pagamento da participação nos lucros e resultado, para permitir o fracionamento do pagamento.
- b) A não incidência da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, alteração já proposta no PLS 198/2012.
- c) A revogação da NR 12 – que versa sobre normas de segurança e saúde de trabalho no que concerne a máquinas e equipamentos, tema tratado no Projeto de Decreto Legislativo (SF) de número 43, de 2015.
- d) A obrigatoriedade de emissão digital da Carteira de Trabalho em substituição ao documento impresso, temática em discussão no PL 6.850/2017.
- e) A (des)caracterização de trabalho escravo, tentada por intermédio da Portaria 1.129/2017 do MTE.

Cumprе mencionar, mais uma vez, que, embora a contrarreforma<sup>63</sup> trabalhista seja protagonizada pela Lei 13.46/2017, ela não é levada a efeito apenas por essa norma jurídica. Para alterar as diretrizes do sistema jurídico trabalhistas, houve o manejo de várias normas jurídicas, e tal providência não se encerrou com única atividade. Portanto, a reforma na legislação laboral não se resume ao texto da Lei 13.467/2017. Novas proposições legislativas ainda trazem temas que não foram inclusos no texto da referida lei, mas que constavam no texto da publicação da CNI, isso pode ser constatado, neste momento, ao verificar-se o texto da Proposta de Emenda à Constituição n.º 6, de 2019, que propõe modificar o sistema de Previdência Social.

Neste particular, um dos dispositivos da PEC n.º 6/2019 propõe alterar o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para estabelecer a desobrigação de pagamento da multa rescisória aos empregados que já estiverem aposentados, acaso estes venham a ser dispensados sem justo motivo. Com essa disposição jurídica, atende-se parcialmente à proposta de solução da irracionalidade de número 46, aduzida no documento da CNI.

---

<sup>63</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015. p. 237.

Dessa forma, nota-se que o uso do documento elaborado pela CNI como referência léxica e, sobretudo, ideológica, para a modificação da legislação trabalhista realizada pela Lei 13.467/2017, revela-se altamente provável.

Ainda sobre os temas tratados pela Lei 13.467/2017, evidenciar-se-ão, a seguir, alguns que, notadamente, contrariam preceitos contidos tanto na Constituição Federal como nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho:

- a) a liberalização irrestrita da terceirização das atividades de uma empresa, pois vai de encontro o valor social do trabalho, já que converte o trabalhador em mercadoria;
- b) a possibilidade de contratação de mão de obra intermitente qualquer que seja a natureza da atividade;
- c) a tarifação do dano moral (precificação do trabalhador); e,
- d) a possibilidade de dispensa em massa sem prévia negociação coletiva.

A liberalização irrestrita da terceirização das atividades de uma empresa, empreendida pela Lei 13.467/2017, também, foi levada a efeito na Lei 13.429/2017. Esse permissivo legal possibilita ampliar a gama de oportunidade de exploração do trabalhador, pois desatreia este indivíduo daquele que, efetivamente, está apropriando-se do seu trabalho, transferindo a outrem a oportunidade de também explorá-lo.

Dito de outro modo, não fosse bastante a sujeição das pessoas por intermédio do trabalho na lógica capitalista de produção, na terceirização, essa forma de exploração do trabalhador ganha duplo vetor, visto que não apenas um, mas no mínimo dois capitalistas estarão explorando mais-valia.

Mas o que é a terceirização? A terceirização do trabalho é o mecanismo pelo qual, uma “[...] empresa se serve de trabalhadores alheios”<sup>64</sup> para organizar sua atividade profissional como forma de reduzir os custos fixos de produção, transferindo para outra empresa a execução de tarefas inseridas em seu fluxo de atividades. Essa é a clássica forma de compressão do fenômeno da terceirização, que angulariza a relação empregatícia em três vértices, em que tomam lugar: o empregado, o tomador do serviço e a empresa terceirizada.

Em que pese tal concepção do fenômeno da terceirização não estar equivocada, ela não explica o fenômeno em sua completude, pois desconsidera um elemento crucial nessa estrutura, a mercadoria, ainda que tal artefato integre todo o processo produtivo.

Se observada a relação empregatícia – na qual o trabalho assalariado constitui fator de produção indissociável da prática empresarial – verificar-se-á numa análise sintética que tal

---

<sup>64</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 14.

relação, aparentemente, estabelece-se entre dois polos, nos quais figuram empregado e empregador. Porém, mesmo essa relação jurídica tida como sinalagmática<sup>65</sup>, em sua essência, expõe uma relação terceirizada. Segundo Túlio Viana, “[...] a terceirização é da essência do sistema”, e não exceção, caso contrário, não seria o empregador, mas o próprio trabalhador, que aporta valor à mercadoria, que se relacionaria diretamente com o consumidor”.<sup>66</sup> Nessa perspectiva, a relação empregatícia, sob o crivo da inteireza do ciclo de circulação da mercadoria, em verdade, representa uma forma de trabalho terceirizado.

Contudo qualquer que seja a percepção sobre este fenômeno, comum a uma delas é o fato de o trabalhador entregar o resultado de sua atividade profissional a pessoa que não lhe remunera por seu trabalho. A justificativa para autorizar a terceirização aponta para a necessidade de conceder mais dinamicidade às possibilidades de organização empresarial, e assim reduzir os custos de produção. Na prática, a “terceirização é, na maioria das vezes, confundida com intermediação de mão de obra”<sup>67</sup>, o que é inconcebível segundo valores que informam o sistema jurídico trabalhista.

Sobre esse tema, Azevedo Neto acrescenta que

a terceirização, que se constitui como meio de contratação por interposta pessoa, e que gera efeitos nefastos. Entre eles estão as dificuldades encontradas na sindicalização, a desigualdade entre os empregados terceirizados e os contratados diretamente, a baixa possibilidade de promoção na carreira e consequente desestímulo profissional.<sup>68</sup>

A terceirização, como forma de flexibilizar a produção e os direitos dos trabalhadores, sem dúvida, é um instituto que se instaurou definitivamente na lógica do sistema produtivo. Nessa estrutura, o que caracteriza o coletivo de trabalhadores terceirizados não é outro predicativo se não a precariedade, haja vista a forma como são manejados pelo processo produtivo, como um insumo prontamente substituível, conferindo-lhes ainda menos valor do que a de uma mercadoria.

Outra inovação apresentada no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017 foi a modalidade de contratação de trabalho intermitente. Esse assunto será objeto de análise

---

<sup>65</sup> “Na realidade, a relação empregatícia não sinalagmática, vez que, o empregado pode ter autonomia aparente, mas não real, visto que, a alternativa a não aquiescer as condições ofertadas é o desemprego”. SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 114.

<sup>66</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 14.

<sup>67</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhista no Brasil. In: DRUCK, Graça. **A Perda da Razão Social do Trabalho**. Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59.

<sup>68</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 49.

mais detida, na seção 3.6 deste trabalho, mas de antemão, pode-se adiantar que esse modelo de fixação jurídica tem na flexibilização e na precarização adjetivos naturais, que aprimoram o sistema de exploração de mais-valia, rompendo com os “tempos mortos da produção”<sup>69</sup>, períodos em que o trabalho é “recortado por paradas, interrupções, tempos de descanso, intervalos de qualquer ordem”<sup>70</sup>, atribuindo ao trabalhador o risco econômico do empreendimento. Nesse modelo, o empregador tem mitigado o risco que sua atividade inerentemente possui, pois não mais terá que arcar com o pagamento dos períodos em que o trabalhador estiver em *stand-by*<sup>71</sup>, aguardando para desenvolver sua atividade profissional.

Além desse instituto, a Lei 13.467/2017 também inova no ordenamento jurídico ao estabelecer uma métrica sob a forma de escalonamento para a fixação de indenizações relativas a danos extrapatrimoniais. Uma forma de tarifação da indenização do dano que violar a personalidade dos trabalhadores, uma espécie de precificação do próprio trabalhador. Compreendem-se como dano extrapatrimonial as agressões: “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física”, conforme depreende-se do artigo 223-C. Sobre esse tema é interessante mencionar que a MP n.º 808, havia ampliado o rol de bens jurídicos cuja agressão representaria um dano extrapatrimonial: “a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural”, no entanto, conforme já tratado no início desta seção, a referida medida provisória não foi objeto de deliberação pelo Congresso Nacional, assim, perdendo sua vigência.

As diretrizes dessa tarifação estão dispostas no Título II-A na Consolidação das Leis do Trabalho, “Do Dano Extrapatrimonial”, entre os artigos, 223-A a 223-G. E logo de saída, no 223-A, a reforma informa ao Judiciário que, acaso se depare com uma ação que possua como causa de pedir um fato que resulte em dano extrapatrimonial, deverá observar como fonte legal “apenas os dispositivos deste Título”. Quer dizer, a noção de aprimoramento

---

<sup>69</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 120.

<sup>70</sup> Idem. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. *Cienc. Cult.*, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, dez. 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 de abr. 2019.

<sup>71</sup> VICENTE, Joana Nunes. Trabalho intermitente: uma aposta ganha?. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. **O Mundo do Trabalho em Movimento e as Recentes Alterações Legislativas**: Um Olhar Luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018, p. 237.

concebida pela Lei 13.467/2017, neste quesito, é a de negar o diálogo das fontes jurídicas<sup>72</sup>, limitando o livre convencimento motivado do julgador.

A métrica estipulada para aferição de eventual dano extrapatrimonial, contida no artigo 223-G, estabelece que: o juiz, ao apreciar um pedido dessa espécie de dano, deve considerar as diretrizes: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ocorrência de retratação espontânea; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; o perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; e, por fim, o grau de publicidade da ofensa. Uma espécie de *check-list*, que pode resultar, após apreciação do caso concreto, na aferição de eventual ofensa, que, por sua vez, deverá ser classificada em leve, média, grave e gravíssima, nos termos do §1º do Art. 223-G, tendo como parâmetro o último salário contratual do ofendido.

Serão consideradas leves as ofensas que se limitarem a até três vezes o valor do último salário contratual do ofendido; média, as que não ultrapassem os cinco últimos salários; grave, aquelas que se cingirem a vinte salários do ofendido; e, por fim, a gravíssima, para aquelas ofensas cuja indenização seja de até cinquenta salários. O inusitado é que essa forma de tarifação limitou a concessão da indenização em cinquenta salários, pois não dispôs sobre indenização superior à gravíssima. E em casos de reincidência, no máximo, aquele que foi responsabilizado por um dano extrapatrimonial poderá ter de responder com o dobro da indenização que arcou inicialmente. Noutras palavras, aos olhos do legislador contrarreformista, a personalidade do empregado importa em no máximo cinquenta vezes ao quanto ele ganha, e assim, o valor do ser humano juridicamente passa a ser ditado pela lógica do mercado.

No que concerne à possibilidade de dispensa em massa de trabalhadores, sem prévia negociação coletiva, a Lei 13.467/2017, alterando o 477-A da CLT, declara que as “dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”. A redação desse dispositivo, tal

---

<sup>72</sup> Segundo ensina Renato Rúa de Almeida: “O diálogo das fontes é o método de uma nova teoria do direito criado e desenvolvido pelo Jurista Erik Jayme. É um novo método de interpretação e aplicação das leis, pelo qual, em vez da identificação do conflito entre normas jurídicas busca-se a sua coordenação.”. RUA DE ALMEIDA, Renato. **Teoria do Diálogo das Fontes no Processo**. São Paulo: LTr, 2018, p. 45.

como numa operação matemática de negação de uma dada proposição, simplesmente, inverteu o entendimento firmado pelo TST sobre esse tema. Veja-se a ementa de um acórdão do TST, publicado no DEJT, em 1º/3/2019:

DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a dispensa trabalhista coletiva deve ser sempre precedida de negociação coletiva, com a finalidade de minimizar o impacto social negativo e de proteger o hipossuficiente. Ademais, este Tribunal Superior tem entendido que não há critério objetivo quanto ao número ou percentual de trabalhadores dispensados que caracterizariam a dispensa em massa. Desse modo, o acórdão regional, em que mantida a sentença, na qual consignado que se faz necessário que a Reclamada submeta as dispensas trabalhistas coletivas à negociação coletiva, sem fixar o número ou percentual certo de trabalhadores dispensados para caracterizar a dispensa em massa, encontra-se em conformidade com o entendimento desta Corte Superior. Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Ag-AIRR 10012-46.2013.5.15.0076)

Para além dos temas que foram anteriormente mencionados, é preciso pontuar que, embora não haja algo mais comum, em um Estado democrático de direito, do que a alteração da legislação vigente com objetivo primário de atualizar as disposições dessas normas, assim, elevando seu patamar de utilidade social, não é esse o perfil da reforma. A respeito do perfil da reforma, porque apropriado, recorre-se à crítica que Maurício Delgado, ao afirmar que:

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre pessoas humanas e grupos sociais.<sup>73</sup>

Nesse mesmo sentido, posicionou-se o Ministério Público do Trabalho, que tem como missão constitucional velar pela preservação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Na ótica do MPT, a reforma atua:

Sob o discurso falacioso de que estaria sendo promovida uma modernização para criação de empregos, a reforma que criou a “nova” CLT ampliou ainda mais o desequilíbrio existente nas relações de trabalho e irá beneficiar especialmente os maus empregadores, que já burlavam a lei. O resultado pode ser a equalização. Mas, por baixo. Já que aqueles que sempre ofereceram condições dignas de trabalho, perderão mercado e acabarão tendo que se ajustar às condições oferecidas pelos maus empregadores para não perecer diante da concorrência.<sup>74</sup>

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, pp. 39-40.

<sup>74</sup> FLEURY, Ronaldo. Cem mudanças, sem direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano IV, n.8, 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643/Labor\\_n8\\_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643/Labor_n8_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE)>.

Anunciada como solução à crise econômica e social que atinge com grande relevo o mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, a reforma trabalhista, em concreto, impõe uma severa redução das salvaguardas dos direitos fundamentais daqueles que vivem do trabalho, sem dúvida, “[...] uma lei que é fruto de ruptura democrática, pois com isso se abre a porta para o autoritarismo”.<sup>75</sup>

Nos palavras de Cláudio Rocha e Ailana Ribeiro,

[...] o que se passou a denominar de "reforma trabalhista", profetizada como condição básica e suficiente para reaviar a economia brasileira, tornou-se amplamente difundida pelos meios midiáticos e reproduzida por parcela expressiva de seus receptores - já que, como dito por Marx e Engel, por ocasião do 'Manifesto Comunista', a ideologia dominante tende a ser a ideologia da classe dominante.<sup>76</sup>

Em períodos que se estimam mais os bens econômicos do que os direitos fundamentais das pessoas, como o atual, faz-se necessário, invocando o potencial da classe trabalhadora, persistir em pautas que reclamem maior proteção à personalidade e à potencialidade dos indivíduos<sup>77</sup> também durante o trabalho.

Assim, o predicativo moderno, atribuído à Lei 13.467/2017, em verdade, oculta uma incoerência entre o que essa justificativa propugna e aquilo que, em concreto, pode ser expectável da lei, visto que os eixos que orientam todo o ímpeto reformista apoiam-se em disposições que flexibilizam e desregulamentam garantias reservadas aos trabalhadores, equiparando, formalmente, os integrantes da relação contratual trabalhista, em vez de atualizar os mecanismos jurídicos a fim de imprimir maior relevo à natureza do Direito do Trabalho: proteger o trabalhador da exploração pelo capital.

É importante destacar que esse processo de ampliação da exploração do trabalhador pelo capital, que resulta na precarização de direitos da classe trabalhadora, não constitui um movimento isolado que ocorre no Brasil. Segundo uma pesquisa publicada pelo sociólogo do trabalho Ruy Braga, na qual se analisa a retirada de direitos sociais relacionados com o trabalho no contexto brasileiro, comparando, nesse sentido, com outras duas realidades

---

Z18\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643-moRmdQ>. Acesso em: 20 dez. 2018.

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, pp. 39-40.

<sup>76</sup> ROCHA, Cláudio Jannoti; RIBEIRO, Ailana. **A desnaturação do Direito do Trabalho sob o véu da "Reforma Trabalhista"**. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannoti da (Coords). **Trabalho: diálogos e críticas**. São Paulo: LTr, 2018, v.I, p. 39.

<sup>77</sup> MENGER, Antonio. **El derecho Civil y los pobres**. Madri: Libreria General de Victoriano Suárez, 1898, p. 33-34.

jurídicas, de Portugal e da África, demonstra que esse processo tem sido desenvolvido de maneira sistêmica, refletindo, assim, um articulado movimento global, impulsionado por setores de orientação neoliberal.<sup>78</sup>

No âmbito brasileiro, a Lei 13.467/2017 conduz processo de flexibilização e de desregulamentação do Direito do Trabalho, reduzindo, e até mesmo, suprimindo garantias jurídicas destinadas aos trabalhadores, precarizando as condições materiais de exercício do trabalho, o que, conseqüentemente, afeta a própria dignidade de quem vive do trabalho. Assim, revela-se inadequado atar a esse plexo de alterações um perfil modernizador. Conseqüentemente, compreende-se que a expressão precarização, em vez de modernização, seria o predicativo mais adequado para caracterizar esse processo de alteração da legislação laboral.

Na continuidade da análise das alterações na legislação trabalhista brasileira, a seguir, serão examinados os influxos das normas internacionais na concepção de direitos fundamentais, abordando-se, em sequência, a distinção entre trabalho decente e trabalho digno, com a finalidade de diferenciar categorias comumente tidas como sinônimas.

### **2.3 Influência das normas internacionais na legislação brasileira que regulamentam as relações de trabalho**

A Constituição Federal, ao tratar das garantias e direitos fundamentais, reconhece que tais disposições “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”<sup>79</sup>, conforme inscrito em seu §3º do artigo 5º.

Noutros termos, acaso as normas interacionais possuam dispositivos que ampliem a promoção das garantias e dos direitos fundamentais, tais disposições comporão o sistema jurídico interno dos Brasil, o que importa imediatamente ao objeto desta pesquisa, pois se trata aqui das normas brasileiras que regulamentam as relações de trabalho. A regulamentação jurídica brasileira que se ocupa das relações de trabalho, nesse sentido, não está limitada às normas elaboradas internamente, reconhecendo as normas jurídicas do sistema internacional como fonte – tanto de ordem material quanto formal.

---

<sup>78</sup> BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul Global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

<sup>79</sup> BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de fev. 2018.

Atribuir o encargo de regulamentar as relações de trabalho no contexto de uma sociedade globalizada “[...] apenas ao direito doméstico, territorial, geograficamente limitado [...]”<sup>80</sup>, seria insuficiente nos dias atuais. Para o professor Eduardo Faria, o “entrelaçamento”, “engate” ou “acoplamento” entre distintos ordenamentos representa o desafio de um “direito reflexivo”, diante de um pluralismo jurídico destinado a regulamentar as relações nos espaços de produção na sociedade globalizada.<sup>81</sup> Marcelo Neves vai refletir sobre esse entrelaçamento de distintas realidades jurídicas a partir do espectro constitucional e denomina esse fenômeno de transconstitucionalismo<sup>82</sup>, reconhecendo um fluxo multidirecional que influencia a composição dos ordenamentos jurídicos dos Estados.

No plano interno dos Estados, a normativa relacionada ao trabalho surge com a promulgação das Constituições mexicana (1917), a russa (1918)<sup>83</sup> e a alemã de Weimar (1919) e expande-se para outros países a partir da Segunda Guerra Mundial (1948). No Brasil, o reconhecimento constitucional de questões relacionadas à seara laboral deu-se a partir da Constituição de 1934.<sup>84</sup>

No que concerne à integração de normas do sistema internacional, o texto constitucional dispôs expressamente sobre essa questão, ao estabelecer, no §2º do artigo 5º, que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.<sup>85</sup>

No plano internacional, destacam-se disposições contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)<sup>86</sup>, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)<sup>87</sup>, no Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “Protocolo de San

---

<sup>80</sup> HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 47.

<sup>81</sup> FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 183.

<sup>82</sup> NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

<sup>83</sup> Disponível em: <[http://www.scientific-socialism.de/LeninDireitoeMoral100718.htm#\\_ftn1](http://www.scientific-socialism.de/LeninDireitoeMoral100718.htm#_ftn1)>. Acesso em 01 de jul. 2019.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **As normas internacionais de direitos humanos e a lei da reforma trabalhista**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e Eficácia dos Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 225.

<sup>85</sup> BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de dez. 2017.

<sup>86</sup> ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 4 de jul. 2018.

<sup>87</sup> BRASIL. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em: 4 de jul. 2018.

Salvador<sup>88</sup>, e nas recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).<sup>89,90</sup>

Esse fenômeno dialógico entre os distintos ordenamentos jurídicos, para a regulamentação das relações de trabalho, segundo Fonseca, é consequência do “processo de internacionalização das normas de direitos econômicos, sociais e culturais”.<sup>91</sup> Já Husek nomeia esse processo de “internacionalismo operário”.<sup>92</sup>

Como evidência da influência da normativa internacional na composição da legislação trabalhista brasileira, pode-se mencionar a recente publicação<sup>93</sup> na qual a OIT divulgou parecer elaborado pela Comissão de Peritos acerca das incompatibilidades da Lei 13.467/2017 com princípios trabalhistas internacionais.

Espécie de monitoramento do “adimplemento das obrigações consagradas nas normas internacionais do trabalho”<sup>94</sup>, essa avaliação é elaborada pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações.

No relatório publicado, o organismo internacional posicionou-se no tocante às alterações das normas do sistema sindical brasileiro, advertindo o Brasil que a negociação coletiva não conseguirá tornar efetivas as disposições protetivas, caso seja mantido o conjunto de alterações realizadas, recomendando, tal como ocorrera em anteriores projetos de lei brasileiros, que traziam esse conjunto de alterações semelhantes, a revisão dessas disposições, justamente porque militam em desfavor dos princípios de organização e de negociação coletiva contidos na Convenção de n.º 98 da OIT.

Impende destacar que as convenções da OIT, “não se diferenciam de qualquer outro tratado internacional”<sup>95</sup>, e disso resulta que sua incorporação no ordenamento brasileiro, dá-se como qualquer outro tratado e, em princípio, terão *status* de lei ordinária. As convenções que

---

<sup>88</sup> OEA. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais**: “Protocolo de San Salvador”. Disponível em: <[http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo\\_de\\_San\\_Salvador.htm](http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm)>. Acesso em: 4 de jul. 2018.

<sup>89</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 20 de ago. 2018

<sup>90</sup> Idem. **Recomendações**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242958/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 20 de ago. 2018.

<sup>91</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: Um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. São Paulo: LTr, 2009, p. 106.

<sup>92</sup> HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 17.

<sup>93</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Application of International Labour Standards 2018 (Relatório)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf)>. Acesso em: 2 maio 2018.

<sup>94</sup> PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 471.

<sup>95</sup> Ibidem, p. 474.

tratem de temas relativos aos direitos humanos e que ingressarem no ordenamento, sob procedimento previsto no §3º do artigo 5º da Constituição Federal<sup>96</sup>, serão equivalentes a emendas constitucionais. Por fim, existem aquelas convenções que, igualmente, tratam de direitos humanos, mas que não foram incorporadas ao ordenamento brasileiro por meio do procedimento previsto no §3º do Art. 5º da CF/88, estas, segundo entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, possuem *status* de normas supralegais.<sup>97</sup>

A supralegalidade, tese consagrada pelo STF no julgamento do RE 466.343, reservou “[...] lugar privilegiado [aos] tratados internacionais sobre direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro, conferindo-lhes a hierarquia especial e privilegiada”.<sup>98</sup> inserindo-os abaixo da Constituição, mas acima da legislação infraconstitucional, partindo-se “da premissa de que os tratados de direitos humanos traduzem normas que estão diretamente vinculadas à proteção da dignidade humana que, por isso, têm importância superior no ordenamento jurídico brasileiro”.<sup>99</sup> Assim, nos casos concretos em que haja disciplina de legislação infraconstitucional, mas também por uma convenção da OIT que verse sobre direitos humanos, devem prevalecer as disposições dessa última.

Segundo Portela, a adoção da tese da supralegalidade, no Brasil, deu-se após o STF promover o reexame da possibilidade da prisão do depositário infiel, que supostamente encontrava fundamento legal no artigo 5º, LXVII da CF/88, bem como no artigo 652 do Código Civil de 2002. Após reexaminar essa matéria a partir da Convenção Americana de Direitos Humanos, especificamente à luz do artigo 7º, §7º, o Supremo Tribunal Federal assentou o entendimento que era inadmissível essa forma de restrição da liberdade humana, considerando a influência dos tratados internacionais que cuidem de temas relacionados aos direitos humanos.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> “§3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 dez. 2017.

<sup>97</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional do Trabalho: O Estado da Arte Sobre a Aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016, p. 24.

<sup>98</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Os direitos humanos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e Eficácia dos Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018, p. 314.

<sup>99</sup> PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 973.

<sup>100</sup> *Ibidem*, pp. 972-973.

Registra-se que, até a data de finalização deste trabalho, o Brasil havia ratificado 97 (noventa e sete) convenções da OIT, a mais recente a ser incorporada ao ordenamento brasileiro foi a de número 189, que versa sobre “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”. Atualmente, 82 (oitenta e duas)<sup>101</sup> convenções estão em vigor e aptas para incidir sua disciplina na perspectiva fática. Esse hiato, representado por 15 (quinze) convenções que não estão em vigência no Brasil, dá-se em decorrência de seu conteúdo ter sido denunciado<sup>102</sup> pelo Estado brasileiro.

Apesar da influência das normas internacionais, no caso das Convenções da OIT, a práxis jurídica laboral brasileira tem conferido pouca estima ao manejo dessas normas, privilegiando a legislação elaborada no território brasileiro, a despeito dessas leis infraconstitucionais ocuparem posição inferior na hierarquia em relação às normas da OIT.

Um exemplo emblemático dessa realidade está refletido na posição refratária do Tribunal Superior do Trabalho em aplicar, na sua inteireza, as disposições da Convenção n.º 132 da OIT<sup>103</sup> para reconhecer o direito a férias proporcionais ao trabalhador que for dispensado por justo motivo. Essa jurisprudência do TST encontra-se positivada no Verbete Sumular n.º 171<sup>104</sup>, e orienta as demais instâncias do Judiciário trabalhista.

A Convenção 132 da OIT versa sobre as férias remuneradas, em seu artigo 4, §1º, e assegura a:

Toda pessoa que tenha completado, no curso de um ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo 3 acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

Ainda, segundo a literalidade da Convenção n.º 132 da OIT:

---

<sup>101</sup> Dados disponíveis no *website* da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 10 de dez. 2018.

<sup>102</sup> A denúncia de um tratado internacional, segundo Carlos Roberto Husek, ocorre quando um dos países integrantes de um dado tratado internacional, “resolve desfazer, de sua parte, o compromisso internacional”. Quando a convenção possui natureza bilateral isso faz extinguir o tratado, já para as convenções multilaterais, a denúncia de um dos integrantes não faz extinguir o tratado, o qual continuará a vigorar em relação aos demais convenientes. HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

<sup>103</sup> A convenção n.º 132 da OIT dispõe sobre a concessão de férias remuneradas. O inteiro teor deste documento pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235863/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2018.

<sup>104</sup> Súmula n.º 171 do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT). Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-171](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-171)>. Acesso em: 25 dez. 2017.

Toda pessoa empregada [...] deverá ter direito, em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

Nesse sentido, a Convenção n.º 132 da OIT, cujo ingresso no ordenamento jurídico brasileiro é posterior à vigência do texto celetista<sup>105</sup>, não faz restrição ao pagamento das férias proporcionais por conta do motivo da extinção do contrato de trabalho, garantindo a todos o pagamento das férias proporcionais.

Destaca-se a questão temporal, pois subjaz outro fato que milita em desfavor da tese empregada pelo TST, a sucessão normativa da norma mais moderna em detrimento da mais antiga quando tratarem do mesmo tema, conforme disposto no artigo 2º, §1º da Lei de introdução às normas do direito brasileiro (LINDB).<sup>106</sup>

A Súmula n.º 171 do TST, ancorada no artigo 147 da CLT<sup>107</sup>, estabelece uma interpretação restritiva e em prejuízo ao direito do empregado, estabelecendo que somente os trabalhadores que forem dispensados sem justo motivo é que farão jus ao recebimento do pagamento das férias proporcionais. É importante assinalar que, nas demais instâncias judiciais responsáveis pela jurisdição trabalhista, o entendimento adotado tem oscilado entre seguir a jurisprudência do TST, ou contrariá-la.

No entanto a decisão de instância inferior que contraria o entendimento da Súmula n.º 171 torna-se passível de ser reformada com a interposição de recurso de revista ao TST<sup>108</sup>,

---

<sup>105</sup> A Convenção n. 132 da OIT foi concluída em 24 de junho de 1970, em Genebra, e sua vigência internacional ocorreu em 30 de junho de 1973. No Brasil, foi aprovada pelo Congresso Nacional, através do Decreto Legislativo n. 47, de 23 de setembro de 1981. O Governo Federal depositou o Instrumento de Ratificação do aludido tratado internacional em 23 de setembro de 1998, passando a vigorar a partir de 23 de setembro de 1999. O Decreto de Promulgação n. 3.197, de 05 de outubro de 1999, gerou sua eficácia no território nacional. LISBÔA, Luciana Veck. **A Convenção n.º 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, Ano 8, n. 117, 29 out. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4460>>. Acesso em: 9 mar. 2019.

<sup>106</sup> Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue. § 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, **quando seja com ela incompatível** ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior. **(grifo nosso)**. BRASIL. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm). Acesso em 01 de mar. 2019.

<sup>107</sup> Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. 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: 9 de mar. 2019.

<sup>108</sup> Art. 893 Das decisões são admissíveis os seguintes recursos (...) III - recurso de revista; Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no

nos termos do artigo 893, inciso III, da CLT, articulado com o artigo 896, alínea “a”. Nesses casos, a fim de preservar a higidez do enunciado sumular, a decisão que contrariou a súmula é reformada.

Outra situação que demonstra a influência internacional no ordenamento jurídico brasileiro, que é digna de menção, foi o pronunciamento, *ex officio*, advindo do sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) acerca da Portaria 1.129, de 2017<sup>109</sup>, publicada pelo Ministério do Trabalho brasileiro, este expediente alterava a definição de trabalho escravo, restringindo o enquadramento do trabalho em condições análogas as de escravo àquelas nas quais, necessariamente, houvesse limitação da liberdade.

É interessante mencionar que, anteriormente à publicação da portaria, tal temática foi abordada na publicação da CNI, que apresentava as 101 irracionalidades trabalhistas. Representando a 54ª “irracionalidade, esse problema – a caracterização mais ampla, das situações que caracterizam trabalho análogo à condição de escravo – possuía a seguinte proposta de solução: “Explicitação das condições que caracterizam o trabalho escravo ou análogo ao de escravo a partir da delimitação do cerceamento efetivo da liberdade e não remuneração”<sup>110</sup>, tal como previsto na Portaria 1.129, de 2017, do Ministério do Trabalho e Emprego.

No que concerne especificamente à manifestação do sistema ONU sobre a Portaria 1.129, de 2017, vê-se que o organismo internacional demonstrou preocupação quanto a possíveis implicações decorrentes dessa alteração, porquanto a definição de trabalho escravo nela proposta, que, então, orientaria as atividades da inspeção do trabalho, tenderia a dificultar as ações de combate dessa forma de exploração do homem pelo homem, pois limitava a caracterização dessa violação apenas a situações em que houvesse cerceamento físico da liberdade de locomoção.

A nota publicada inicia com o seguinte excerto:

---

seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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: 25 dez. 2017.

<sup>109</sup> O inteiro teor da Portaria 1.129 de 2017, expedida pelo Ministério do Trabalho pode ser obtido diretamente no texto publicado no Diário Oficial da União, disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=82&data=16/10/2017>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

<sup>110</sup> CNI. Confederação Nacional das Industrias. CASALI, Emerson (coord). **101 propostas para modernização trabalhista**. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf)>. Acesso em 17 de fev. 2019.

O Sistema ONU no Brasil vê com profunda preocupação a recente portaria do Ministério do Trabalho e Emprego que altera a definição conceitual de trabalho escravo para fins de fiscalização e resgate de trabalhadores e trabalhadoras, que tende a dificultar as ações de combate a este mal. Para a ONU, as formas contemporâneas de escravidão incluem trabalho forçado, servidão doméstica, formas servis de casamento e escravidão sexual. São situações das quais as vítimas não são capazes de se desvencilhar da situação de forma voluntária, digna e segura. São condições inaceitáveis, que ferem todos os princípios dos direitos humanos e humilham milhares de vítimas em todo o mundo.<sup>111</sup>

Nesse documento, a Organização das Nações Unidas registra mais do que sua preocupação com os desdobramentos que poderiam ser aguardados, sobretudo, serve para alertar a comunidade internacional sobre o retrocesso empreendido pela Portaria 1.129, de 2017, e que apenas representa um desdobramento da atual postura do legislador brasileiro. Nessa toada, a publicação das Nações Unidas realizou uma digressão para cotejar o momento contemporâneo em que se dá a positivação da referida portaria, com o período em que o Brasil já foi reconhecido pelo alinhamento de sua legislação às diretrizes internacionais, apontado como exemplo a conceituação analítica do artigo 149 do Código Penal<sup>112</sup> sobre o trabalho realizado sob condições análogas as de escravo.

Além disso, nesse mesmo documento, é rememorado que nas “últimas décadas, o Brasil construiu essa legislação e executou políticas públicas de combate ao trabalho escravo que se tornaram referência mundial, mas que agora estão sujeitas a alterações pela nova portaria”, ou seja, anos de progressivos avanços estariam comprometidos.

O pronunciamento da ONU destaca, também, que essa forma de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores ocorre de forma velada, principalmente,

[...] o trabalho escravo em fazendas, fábricas e domicílios. Somente com uma legislação precisa e fiscalização eficaz é possível enfrentar com determinação esta ameaça. Nas últimas décadas, o Brasil construiu essa legislação e executou políticas públicas de combate ao trabalho escravo que se tornaram referência mundial, mas que agora estão sujeitas a alterações pela nova portaria.<sup>113</sup>

<sup>111</sup> Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/sistema-onu-no-brasil-divulga-nota-sobre-portaria-do-trabalho-escravo/>>. Acesso 29 de dez. 2018.

<sup>112</sup> Artigo 149 do Código Penal brasileiro: Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: [...] § 1o Nas mesmas penas incorre quem: I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2o A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I - contra criança ou adolescente; II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

<sup>113</sup> Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/sistema-onu-no-brasil-divulga-nota-sobre-portaria-do-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 29 dez. 2018.

Influenciado por esse pronunciamento da ONU, bem como pelo fato de a comunidade internacional estar atenta aos acontecimentos relativos ao tema e pela manifestação de outros organismos internacionais, o Estado brasileiro reconsiderou a manutenção da Portaria 1.129 e revogou suas disposições por meio de outra portaria, a de n.º 1.293, realinhando o conceito de escravidão da legislação à concepção contemporânea. Antes dessa providência, no entanto, o Supremo Tribunal Federal, em sede de liminar proferida na ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 489, já havia determinado a suspensão da referida portaria.

Pertinente a tal conjuntura, quanto a qual há abundância de textos normativos, todavia, um enorme distanciamento entre a efetividade de suas prescrições e a realidade concreta, o então diretor-geral da OIT, Francis Blanchard, citado por Arnaldo Sússekind, ponderou no informe submetido à 75ª Reunião de Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em 1988, que:

[... há] abundância de textos não somente na OIT, senão também dentro e fora das Nações Unidas, que regem os Direitos Humanos, mas é grande a distância que medeia entre os princípios enunciados nesses textos e a realidade que observamos no mundo cuja áspera realidade nos revelam diariamente os meios de comunicação.<sup>114</sup>

Passados trinta anos desde esse pronunciamento de Francis Blanchard, o cenário descrito não se alterou em favor dos trabalhadores, ao contrário, com a aprovação de legislações que privilegiam os anseios do sistema capitalista de produção – como a Lei brasileira de n.º 13.467/2017 – essa “áspera realidade” tende a ser aprofundada.

Há de se ter em vista que toda essa dialética envolvendo a normativa que regulamenta o trabalho em diferentes instâncias, somente é possibilitada porque os direitos laborais são concebidos como direitos fundamentais de segunda dimensão, ou seja, normas jurídicas que podem ser objeto de questionamento junto aos órgãos judiciais.

Por mais evidente que essa constatação se apresente, mencionar essa nuance dos direitos fundamentais posiciona-os no bojo das normas jurídicas imantadas pela justiciabilidade.

A justiciabilidade representa a possibilidade de algum direito ser reclamado, mediante procedimento judicial, isto é, a viabilidade de poder ser perquirido em juízo o direito a um

---

<sup>114</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 64.

dado bem jurídico.<sup>115</sup> Encontra-se positivada, no plano internacional, no artigo 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.<sup>116</sup> Nas palavras de Azevedo Neto, um direito passa a ser justiciável quando “[...] logra atravessar o filtro de admissibilidade e passa a ser admitido para julgamento”.<sup>117</sup>

Assim, o relevo da normativa internacional para a legislação brasileira que tutela as relações de trabalho, é lembrado por Husek ao pontuar a influência dessa legislação, “[...] baseia-se no fato internacionalmente considerado da existência de uma grande massa de trabalhadores, que independente do país em que vivem, têm muito em comum [...]”.<sup>118</sup>

A influência da legislação supranacional na legislação trabalhista brasileira não repousa apenas em ensaios teóricos. A influência dessa normativa, além de servir como fonte material, orientadora dos processos legislativos e judiciais, também, coloca-se como norma cogente para o ordenamento interno. Desse quadro, é viável inferir, portanto, que, no Brasil, atualmente vige um direito internacional do trabalho, ainda que essas normas internacionais não sejam observadas em sua inteireza. E por conta da influência dessa normativa internacional do trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro anuncia posicionar suas prescrições no esteio do postulado do: trabalho decente, instituto formulado no âmbito da OIT.

O trabalho decente, como mecanismo jurídico de promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tem sido amplamente aceito pela comunidade internacional. Os países-membros da OIT cancelaram a difusão das diretrizes do trabalho decente por intermédio da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma Globalização Equitativa<sup>119</sup>, fruto da 97ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

---

<sup>115</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A Justiciabilidade dos Direitos Sociais nas Cortes Internacionais de Justiça**. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

<sup>116</sup> “Toda pessoa tem direito a recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei”. ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2018.

<sup>117</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A Justiciabilidade dos Direitos Sociais nas Cortes Internacionais de Justiça**. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

<sup>118</sup> HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 17.

<sup>119</sup>OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf)>. Acesso em: 20 de fev. 2019.

Em âmbito interno, a fim de regulamentar as disposições da norma internacional anteriormente mencionada, o Brasil adotou uma Agenda Nacional de Trabalho Decente<sup>120</sup>, sob a justificção de combater a pobreza e a desigualdade social. No entanto essa mesma pauta, que fomenta o conjunto de medidas que representa a pauta do trabalho decente, evidencia, noutro polo, a necessidade de priorizar outro direcionamento, como ações que privilegiem o trabalho digno, resgatando o sentido do princípio protetivo, essência das normas jurídicas laborais.<sup>121</sup>

#### 2.4 Os direitos fundamentais e o trabalho decente

O trabalho, como forma de reprodução do homem enquanto ser social<sup>122</sup>, guarda em si dignidade enquanto característica ontológica. Nesse sentido, o trabalho constitui expressão ativa da própria dignidade humana. Ao tratar de dignidade humana a partir do trabalho, com frequência, a doutrina jurídica tem relacionado esse debate à promoção daquilo que se convencionou denominar de trabalho decente.<sup>123</sup>

O trabalho decente posiciona-se como um instrumento simbólico de reação ao processo de precarização das condições e das formas decorrentes do trabalho do atual modelo produtivo, chancelando a continuidade do trabalho alienado e subordinado e desconsiderando o trabalho digno como equivalente de trabalho vivo.<sup>124</sup>

Esse simbolismo pode ser percebido ao analisar, detidamente e em cotejo, os termos: trabalho e decente, tomando-os pela função que ambos exercem na realidade. A junção desses dois termos em uma só expressão já denota contradição, pois a de se considerar o trabalho subordinado como forma de exploração do trabalhador, sendo possível inferir que “algo decente seria incompatível com exploração”.<sup>125</sup>

---

<sup>120</sup> O conteúdo na íntegra da agenda Nacional do trabalho decente pode ser consultado em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 19 de fev. 2019.

<sup>121</sup> RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner Drdla Giglio. São Paulo: EDUSP/LTr, 1993.

<sup>122</sup> LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

<sup>123</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017, p. 69.

<sup>124</sup> Trabalho vivo, em termos marxianos, define o trabalho útil desenvolvido para além das estruturas do sistema capitalista de produção. O valor do produto oriundo dessa atividade possui valor de uso e não valor de troca. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 587.

<sup>125</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017, p. 55.

Não raras vezes, a expressão “trabalho decente” é utilizada como sinônimo de “trabalho digno” pela doutrina jurídica. A própria OIT reconhece a ambiguidade dessas expressões ao declarar, em seu *website*, que a “expressão ‘Trabalho Digno’, vem sendo utilizada, em alguns países de língua oficial portuguesa, como expressão de ‘Trabalho Decente’”.<sup>126</sup> Conquanto semelhantes, entre essas expressões, inexistem relação de sinonímia; ambas possuem sentidos e objetivos diferentes.

Ao abordar o trabalho decente, a doutrina juslaboral vislumbra esse instituto como representativo de garantia de direitos mínimos aos trabalhadores e, assim, afetando-lhe com um predicativo que dificulta a análise crítica de suas estruturas, visto que “ninguém se volta contra virtudes como decência”.<sup>127</sup>

Em confronto a essa perspectiva, Maeda afirma que, em “[...] concreto, porém, direitos mínimos já normativamente garantidos deixam de abranger grande parte dos trabalhadores [...]”.<sup>128</sup> Assim, a pauta desencadeada pelo trabalho decente não avança na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores. E reconhecer essa incongruência na concepção de “trabalho decente”, não impede que a classe trabalhadora se aproprie de seus termos e contradições para reivindicar melhores condições de trabalho, mas isso não pode esvaziar pautas voltadas ao trabalho digno.

No ordenamento jurídico brasileiro, a relação entre dignidade humana e trabalho encontra-se plasmada no artigo 1º, incisos III – “dignidade da pessoa humana” – e IV – “os valores sociais do trabalho” –, no texto da Constituição Federal. Ambos representam princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

Em âmbito internacional, especificamente na ótica da OIT, a percepção de dignidade humana, a partir do trabalho, invoca como premissa a compreensão de que o trabalho não se constitui em uma mercadoria, conforme se extrai da Declaração de Filadélfia, aprovada na 26ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1944.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno – a chave do progresso social**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_02\\_pt.htm](https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm)>. Acesso em: 22 dez. 2018.

<sup>127</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017, p. 65.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 69.

<sup>129</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)>. Acesso em: 21 nov. 2018.

Na esfera da Organização Internacional do Trabalho, concebeu-se o trabalho decente a partir da convergência de quatro objetivos estratégicos da organização<sup>130</sup>, quais sejam: a) respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; b) promoção do emprego produtivo e de qualidade para homens e mulheres; c) ampliação e melhoria da proteção social; e, d) fortalecimento do tripartidarismo<sup>131</sup> e do diálogo social.

Esses objetivos estão alinhados às prescrições contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos artigos 23 e 24: direito ao trabalho livre, em condições equitativas e satisfatórias, com limitação razoável de duração; trabalho sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual; remuneração equitativa e satisfatória, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social; e a liberdade sindical, o que fomenta o diálogo entre os atores sociais.

A positivação jurídica da expressão “decente” não se limitou aos instrumentos da OIT, encontrando assento noutros documentos jurídicos do sistema internacional. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, em seu artigo 7º, que versa especificamente sobre o trabalho, dispõe que os Estados devem assegurar a todo trabalhador “uma existência decente para ele e suas famílias [...]”.

Nesta abordagem, no entanto, o exame do termo “trabalho decente” limitar-se-á a partir da estrutura proposta pela OIT. Dessa maneira, de pronto, há de se perceber que os objetivos que representam o trabalho decente reafirmam o atual modelo de trabalho alienado, compreendido pela lógica capitalista como um insumo necessário à dinâmica do processo de produção, pois privilegia institutos tipicamente capitalistas como a produtividade.

Há que se destacar que esse modelo de trabalho, alienado e subordinado, contraria os próprios princípios da OIT, pois posiciona o trabalho “decente” como uma mercadoria, escancarando, portanto, outra contradição dessa expressão. A esse respeito, Maeda afirma que “não há como ignorar que, no capitalismo, o trabalho humano é uma mercadoria [...]. O trabalho assalariado constitui a forma social do trabalho, que é mercantilizada”<sup>132</sup>, distanciando-se, por conseguinte, do trabalho digno.

---

<sup>130</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho Decente – Direito Humano e Fundamental**. São Paulo: LTr, 2016, p. 106.

<sup>131</sup> O tripartidarismo ora mencionado não faz referência a eventual enquadramento político-partidário, mas sim ao perfil das partes interessadas na discussão de matérias relativas às relações laborais. Tripartidarismo é o exercício de direitos e deveres, em iguais condições, por empregados, empregadores e Estados no âmbito da OIT.

<sup>132</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017, p. 63.

Com a finalidade de promover e fomentar o trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho classificou e reuniu suas convenções em três grupos: as fundamentais, as prioritárias e as demais.<sup>133</sup>

As convenções concebidas como fundamentais são as de número 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182. Todas elas integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho da OIT<sup>134</sup>. Entre essas, o Brasil apenas não ratificou a de número 87, que trata de liberdade sindical.

A não ratificação da Convenção n.º 87 da OIT, aliada à previsão da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro<sup>135</sup> e às alterações impostas pela Lei 13.467/2017 para este tema, vai de encontro a pelo menos um dos objetivos pretendidos pelo trabalho decente: o fortalecimento do tripartidarismo e diálogo social, já que impõe um conjunto de restrições de ordem formal e material à auto-organização dos atores que integram as relações de trabalho.

Nesse ponto, segundo relatório emitido pela OIT<sup>136</sup>, a Lei brasileira n.º 13.467/2017 contraria as disposições de pelo menos uma das convenções fundamentais, a de número 98. A Convenção n.º 98 da OIT trata especificamente dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva e, logo de início, em seu artigo 1º, assegura aos trabalhadores “proteção adequada” a quaisquer atos que atentem contra a liberdade sindical.

O relatório emitido pelos peritos da OIT adverte ao Estado brasileiro que a negociação coletiva não conseguirá fazer efetivas as disposições protetivas, caso seja mantido o conjunto de alterações realizadas, recomendando, tal como ocorrera em anteriores projetos de lei que traziam esse conjunto de alterações, a revisão dessas disposições justamente porque militam em desfavor dos princípios de organização e de negociação coletiva contidos na Convenção n.º 98 da OIT.

Já as convenções da OIT compreendidas como prioritárias são as de número 81, 122, 129 e 144. Tais normas tratam de temáticas específicas, ou transversais à efetividade das

---

<sup>133</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho Decente – Direito Humano e Fundamental**. São Paulo: LTr, 2016, p. 106.

<sup>134</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em 20 de nov. 2018.

<sup>135</sup> Tem-se no inciso II do artigo 8º da CF/88 restrição espacial à criação da entidade sindical. O ordenamento jurídico brasileiro impõe uma delimitação quanto à base territorial mínima de abrangência do sindicato, não admitindo que sua circunscrição territorial seja inferior a de um município. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 20 de mai. 2018.

<sup>136</sup> OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Application of International Labour Standards 2018 (Relatório)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf)>. Acesso em: 2 de mai. 2018.

demais convenções. Em relação a estas, o Brasil deixou de ratificar só uma, a de número 129, que trata da inspeção do trabalho na agricultura.

Sobressai desse contexto, no qual existem várias convenções relacionadas ao trabalho, sejam elas fundamentais ou prioritárias, não a ausência de positividade jurídica, mas sim um vazio normativo<sup>137</sup> no que concerne às garantias que representam.

A concepção de trabalho decente aponta ainda para a necessidade de promoção de um trabalho produtivo, remunerado adequadamente, exercido sob condições de liberdade, segurança e equidade e que seja capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador.<sup>138</sup> No contexto atual, em que as relações de trabalho encontram-se plasmadas na lógica de produção flexível, concretizar os componentes do “trabalho decente”, embora insuficiente, revela-se como uma pauta progressista e necessária à promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nesse contexto em que a produtividade dita a cadência do sistema de reprodução social.

Sobre a produtividade, um dos componentes do trabalho decente, cumpre destacar, tem sua origem na economia. Segundo os apontamentos de Dal Rosso, um trabalho será tido como produtivo quando os resultados alcançados por meio de seu desenvolvimento passam a ser comparados, de modo que resultados em um momento  $t_2$  (depois) sejam maiores do que no momento anterior  $t_1$  (antes)<sup>139</sup>. Isto é, a produtividade está ligada a uma percepção quantitativa do produto resultante do trabalho, independentemente da intensidade e dos efeitos que essa atividade aporte ao trabalhador.

Sobre esse tema, Rosso adverte que há uma diferença entre produtividade e intensificação do trabalho. A primeira é consequência do incremento de avanços tecnológico no processo produtivo, mediante mudanças na organização do trabalho, e permite a alavancagem da produção sem que haja maior dispêndio de energia pelo trabalhador. Já a segunda, a intensificação, decorre do rompimento do limite produtivo viabilizado pela tecnologia – sendo mantidas as demais variáveis constantes –, que, para ser ultrapassado, impõe ao trabalhador maior desgaste físico e mental.<sup>140</sup>

A esse respeito, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), por intermédio do relatório econômico “Construindo um Brasil mais próspero e

---

<sup>137</sup> AGAMBEN, Giorgio. **Estado de exceção**. 2. ed. Tradução de Iraci D. Poleti. São Paulo: Boitempo, 2004.

<sup>138</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente como um Direito Humano**. São Paulo: LTr, 2016, p. 64.

<sup>139</sup> DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 25.

<sup>140</sup> Ibidem, p. 26.

mais produtivo”<sup>141</sup>, afirma que a produtividade decorrente do trabalho é baixa, situando o país atrás de outros como Argentina, Chile, Venezuela, México e Turquia.

Segundo dados da União Internacional das Telecomunicações (UIT)<sup>142</sup>, a agência das Nações Unidas, especializada na área das tecnologias da informação e comunicação, uma característica comum a esses países é o análogo nível de desenvolvimento tecnológico.

Mantido o nível de desenvolvimento tecnológico inalterado, e os demais elementos do processo produtivo constantes, é intuitivo inferir que para aumentar a produtividade faz-se ampliar o nível de exploração dos trabalhadores, o que vai de encontro à agenda pregada pelo trabalho decente.

Ainda analisando o cenário da produtividade brasileira, a OCDE sugere que “reformas estruturais mais ambiciosas” poderiam melhorar a produtividade do país. Quer dizer, se com a reforma trabalhista já houve supressão de direitos, ampliação do nível de exploração e precarização das condições de trabalho, considerar a implementação da orientação da OCDE conduziria a ação dos Estados na direção oposta daquilo que é associado, ao menos em tese, ao trabalho decente.

Diferentemente do trabalho digno, o trabalho decente não representa uma categoria que encerre em si um sentido capaz de autoafirmação. Nessa discussão, não seria desarrazoado referenciar o trabalho digno como trabalho concreto (positivo); e trabalho decente como trabalho abstrato (negativo)<sup>143</sup>.

Posto isso, reafirma-se como necessários os esforços voltados ao empreendimento do trabalho digno, vivo e autodeterminado, não atrelado à lógica de reprodução do capital e voltado ao atendimento das necessidades sociais humanas. Ainda que o “trabalho decente”, amparado na normativa da OIT, desponte para a atividade jurídica da seara laboral como instituto suficiente para restabelecer o elo entre dignidade humana e trabalho, essa concepção tão somente ratifica o modelo de trabalho voltado à reprodução capitalista, calcado na

---

<sup>141</sup> OECD. **Economic Survey of Brazil 2018**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-brazil.htm>>. Acesso em: 24 de dez. 2018.

<sup>142</sup>ITU. **Ranking Global do Índice de Desenvolvimento em TICs dos países**. Disponível em: <<https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/2017-PR60.aspx>>. Acesso em: 24 dez. 2018.

<sup>143</sup> Trabalho concreto e trabalho abstrato são categorias marxistas. O primeiro representa o “autodesenvolvimento humano, como automediação necessária entre o homem e a natureza, entre o homem e um outro homem [...] que produz valor de uso (produto utilizável), indispensável à produção e reprodução humana”; já o segundo, é identificado como “trabalho morto”, “trabalho pretérito”, contido nas mercadorias, cujo principal fim é a criação de mais-valia, a valorização do valor, a reprodução e autovalorização do capital”. CHAGAS, Eduardo F. **A determinação dupla do trabalho em marx: trabalho concreto e trabalho abstrato**. Disponível em: <<https://marxismo21.org/wp-content/uploads/2012/08/A-determina%C3%A7%C3%A3o-dupla...-Ed.-Chagas.pdf>>. Acesso em 22 de abr. 2019.

explorado do trabalhador, ao invés de privilegiar um trabalho não alienado e a serviço das necessidades humanas.

O trabalho decente, enquanto mecanismo jurídico, indiscutivelmente opera no sentido de promoção dos direitos dos trabalhadores, pois propõe o amortecimento da exploração, e consegue em relação a alguns trabalhadores.

Diante desse quadro, tem-se outra questão: a garantia de “decência” não alcança todos os empregados. Limitando-se a destacar condições menos precárias apenas em relação a alguns trabalhadores, *pari passu*, consente que tantos outros continuem exercendo trabalhos “indecentes” ou precários. Ainda nesse mesmo cenário, é viável perceber algo comum a ambos os grupos de trabalhadores: o distanciamento de pautas voltadas a objetivos emancipatórios, vinculadas ao trabalho digno.

Em vista dos valores sociais atuais, a expressão “decente” apresenta-se como refratária a críticas, dessa maneira, aportando outro complicador ao debate da incompletude do trabalho decente como mecanismo de promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. É que a aparente sinonímia entre as expressões “trabalho digno” e “trabalho decente” coloca como ambivalentes concepções que, de acordo com a materialidade da praxe social, em verdade, são antagônicas.

Privilegiar pautas voltadas ao trabalho digno representa promover a dignidade da pessoa humana, enquanto que priorizar a realização de trabalhos tidos como decentes, sob a ótica do sistema de produção capitalista, apenas amortece a reação dos trabalhadores ante o processo de precarização a que estão expostos.

Essa ambiguidade conferida a institutos evidentemente dissonantes, decerto, não contribui para promoção da dignidade humana a partir do trabalho, ao contrário, direciona as iniciativas da sociedade para a manutenção do atual sistema que explora o trabalhador, tornando legítimos e normais os riscos que tal conduta implica aos direitos fundamentais dos trabalhadores, consoante será examinado a seguir.

## 2.5 A normalização dos riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores

As discussões atuais sobre as alterações na legislação laboral têm privilegiado a aferição de validade jurídica do texto da Lei 13.467/2017 em detrimento à sua aptidão para afetar materialmente as relações de trabalho, o que tem oportunizado um processo de normalização dos riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores em razão da vigência dessa norma, mesmo diante de toda a controvérsia instaurada no tocante à sua compatibilidade quanto à Constituição Federal, bem como em relação aos próprios princípios laborais.

Em outras palavras, evidenciou-se mais a ritualística do processo legislativo que resultou na aprovação dessas alterações na legislação do que as prováveis resultantes práticas que essa nova regulamentação teria a aptidão de implicar.

Diante desse quadro, faz-se necessária uma discussão sobre as alterações na normativa laboral, a partir de uma dialética que confronte o binômio moderno e precário a fim de romper com esse processo de amortecimento da realidade; sendo que tratar da real feição dessas alterações na legislação implica a regulamentação das relações de trabalho, para tanto, confrontando antagônicos que se anulam reciprocamente.

Preliminarmente, convém estabelecer o que se compreende como dialética. A dialética, método tipicamente hegeliano de compreensão fenomênica<sup>144</sup>, tem sua dinâmica pautada pela contradição dos fatores que possuem potencial para interferir no fenômeno que lhes é comum, sendo, portanto, “representada nos conflitos”.<sup>145</sup>

A perspectiva de Hegel considera uma dialética fundada na “contradição na consciência”<sup>146</sup>, ou seja, um movimento que parte do plano ideal como modo de compreensão, descolando-se a práxis das premissas analíticas escolhidas. Segundo Konder, a práxis pode ser concebida como “[...] a atividade concreta pela qual os sujeitos humanos se afirmam no mundo, modificando a realidade objetiva e, para poderem alterá-la, transformando-se a si mesmos”.<sup>147</sup> Desse modo, a práxis representa a própria existência humana, motivo e finalidade do exercício dialético.

Em vista disso, Konder com isso subverte o modelo hegeliano justamente por evidenciar elementos materiais da realidade para a compreensão fenomenológica, ao invés de

---

<sup>144</sup> MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 278.

<sup>145</sup> Ibidem, p. 280.

<sup>146</sup> Ibidem, p. 279.

<sup>147</sup> KONDER, Leandro. **O futuro da filosofia da práxis**. São Paulo: Paz e Terra, 1992, p. 115.

partir de um modelo ideal fundado apenas na racionalidade. Com isso, vale-se daquilo que Marx denominou de “materialismo dialético”.<sup>148</sup>

O trabalho, como atividade humana que se realiza na práxis, demanda que sua dinâmica seja compreendida a partir de suas próprias estruturas, em vez de ter como ponto de partida de percepções emuladas tão somente no abstrato da atividade do consciente. Mas isso não significa que trabalho seja apenas ação prática. Compreender a práxis por esse viés seria o mesmo que lhe atribuir uma feição mecânica, que independeria da compreensão e da vontade do indivíduo ao executar uma dada tarefa, o que seguramente, não representa uma concepção correta. A práxis resulta da junção dialética entre teoria e prática, de modo que cada um desses vetores informa reciprocamente um ao outro. Por intermédio da práxis, portanto, a realidade é tida como “a unidade do fenômeno e da essência”.<sup>149</sup>

Nesse mesmo sentido, a práxis nas relações de trabalho resulta da conexão entre o agir e o pensar, em processo dialético, por meio do qual o homem – trabalhador – reproduz a sua própria essência como ser social. Sobre essa condição, inclusive, Mascaro afirma que, “[...] o homem somente o é enquanto se perfaz nas próprias relações sociais, de trabalho”.<sup>150</sup> Por conta disso, o trabalho, atividade eminentemente teleológica, não está imune a riscos resultantes de seu desenvolvimento.

No que diz respeito ao risco, no âmbito laboral, a doutrina trabalhista comumente trata-o como um dos atributos que caracterizam juridicamente o empregador, consoante disposição positivada no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>151</sup> O risco representa as possíveis consequências que as decisões do empreendedor possam implicar ao empreendimento. Ou seja, ao decidir exercer a atividade empresarial, o empresário atrai para si os possíveis bônus do sucesso de sua iniciativa como também os indesejáveis ônus do eventual insucesso de seu empreendimento.

Entretanto essa concepção de risco, ainda que vigente na atual normativa trabalhista, não resiste a um enfrentamento dialético entre o que preconiza e aquilo que da realidade é extraído. Isso porque a flexibilização das condições de trabalho, imposta pela Lei 13.467/2017, deixa aos trabalhadores o encargo de suportar a supressão de direitos e garantias, sob a justificativa que as empresas necessitam de competitividade para superar as

---

<sup>148</sup> MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 278.

<sup>149</sup> KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Tradução de Célia Neves e Alderico Toríbio. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 12.

<sup>150</sup> MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 274.

<sup>151</sup> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (sem grifo no original).

dificuldades advindas da crise de reprodução do sistema econômico, a ponto de autoridades públicas defenderem pautas que preconizam, inclusive, que o trabalhador teria que optar entre ter emprego ou ter direitos<sup>152</sup>.

Essa imprecisão na compreensão do risco na seara trabalhista implica os direitos fundamentais dos trabalhadores, pois, formalmente, persiste a prescrição legal de que o risco continua ao encargo do empregador, mas, efetivamente, é suportado pelos empregados.

O risco nas relações de trabalho, também se desenvolve com a (des)regulamentação das relações de trabalho, como se deu, por exemplo, com as alterações legislativas impostas pela Lei 13.467/2017. Tais alterações, que reconfiguraram a modelo prescritivo das normas laborais, despadrãozando o trabalho, no mesmo sentido ofertado pelo sociólogo Ulrich Beck, quando examina a categoria “trabalho” em sua teoria da sociedade de risco.<sup>153</sup>

Ao tratar dos riscos, Beck compreende-os como potencial evento danoso que tem sua gênese na conduta humana.<sup>154</sup> Necessariamente, o risco compreende a ação humana, e sua projeção de realização coloca-se para um momento futuro. A seu turno, De Giorgi conceitua o risco como “[...] uma modalidade da relação com o futuro; é uma forma de determinação das indeterminações segundo a diferença de probabilidade/improbabilidade”.<sup>155</sup>

Neste ponto, a fim de afastar eventual imprecisão entre risco e perigo, faz-se necessário diferenciá-los. Ainda que ambos somente afetem a conduta humana, o risco não se confunde com o perigo, conquanto comumente sejam utilizados como sinônimos, estruturalmente se diferenciam. O perigo estabelece nexos de origem com fator não ligado diretamente ao homem, como ocorre em eventos da natureza, que, por via de regra, não necessitam de estímulos ou condutas volitivas para ocorrerem.<sup>156</sup> Já o risco necessariamente requer a atuação humana para existir.

A considerar o impulso legislativo como uma ação humana teleologicamente orientada e com potencial para impactar negativamente os direitos fundamentais de uma grande parcela

---

<sup>152</sup> ARAÚJO, Carla; MURAKAWA, Fábio. **Trabalhador terá de escolher entre mais direitos ou emprego**. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/politica/6012617/bolsonaro-trabalhador-tera-de-escolher-entre-mais-direitos-ou-emprego>>. Acesso em: 02 de fev. 2019.

<sup>153</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

<sup>154</sup> BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms**. São Paulo: UNESP, 2003.

<sup>155</sup> DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. **Revista Seqüência – estudos jurídicos e políticos**, v. 15 n. 28, 1994, p. 45-54. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/download/15873/14362>>. Acesso em: 20 de nov. 2018.

<sup>156</sup> BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms**. São Paulo: UNESP, 2003.

de pessoas que integra a totalidade social<sup>157</sup>, é viável perceber que de tal ação derivam possíveis riscos, e não perigos.

O aparente perfil polissêmico das atuais alterações na legislação trabalhista – que imputa um perfil moderno, mesmo com evidência no plano concreto de precarização do trabalho, após a supressão de direitos e garantias historicamente conquistados – amortece a discussão dos riscos que essa nova legislação representa para os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, verifica-se que essa polissemia, que estrema o sentido das alterações da legislação do trabalho entre: uma providência que precariza os direitos dos trabalhadores e outra que pretensamente os moderniza, serve mais ao primeiro propósito do que ao segundo, pois situa a um plano secundário o debate acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O que de concreto pode ser verificado dessa polarização, fundada em retórica entre vocábulos, é um processo de normalização aos riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como algo dado necessário e inevitável por quem promove as disposições da Lei 13.467/2017. Esse cenário bem representa uma observação de Beck, que, citando Gorz, expõe uma característica da sociedade de risco: “[...] se nenhuma receita é mais útil, a única opção é reconhecer a ‘crise’ e torná-la a base de uma nova normalidade”.<sup>158</sup>

É viável inferir, portanto, que a coexistência do binômio: moderno e precário, para qualificar os atribuídos da Lei 13.467/2017, marca uma tendência de alongar indefinidamente os efeitos negativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores que essa nova legislação possibilita, o que contempla anseios neoliberais de ampliação da exploração dos trabalhadores numa sociedade de risco.

A fim de refletir como essa perspectiva amolda-se às estruturas das relações laborais em um contexto de risco, que se apropria e, contraditoriamente, nega a centralidade do trabalho, serão abordadas, a seguir, as estruturas sociojurídicas para a sociedade de risco.

---

<sup>157</sup> O conceito de totalidade social, na doutrina de Lukács, em apertada síntese, representa todos os complexos sociais vigentes e que regulamentam o cotidiano das pessoas. Mas a totalidade social não é produto do somatório desses complexos, se não resultante da conexão entre eles. LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

<sup>158</sup> “if no recipes are useful any more, the only option is to recognize the ‘crisis’ and to make it the basis of a new normality”. (Tradução livre). BECK, Ulrich. *The Brave New World of Work*. Tradução de Patrick Camiller. Malden (USA): Polity Press, 2000, Cap. 1, n.p. (*e-book*).

### 3 AS ESTRUTURAS SOCIOJURÍDICAS DAS RELAÇÕES LABORAIS NA SOCIEDADE DE RISCO

Nesta seção serão discutidas as estruturas sociojurídicas que regem as relações de trabalho, para tanto, focalizando incertezas e contradições que lhes são atribuídas por uma legislação cujos efeitos estão situados sob o binômio: moderno e precário.

A abordagem empreendida nesta seção considera como escopo analítico, a teoria da sociedade de risco desenvolvida por Ulrich Beck, a fim de estabelecer um ponto dialógico entre as estruturas sociojurídicas das relações laborais e o contexto social contemporâneo.

Na sociedade contemporânea, de risco, “estabilizou-se um princípio de racionalidade que representava a tensão em face do equilíbrio das distinções e que reforçava a expectativa da normalidade”.<sup>159</sup> Contraditoriamente, a única certeza que as pessoas podem exprimir da realidade é a inconstância das experiências presentes e futuras.

Essa racionalidade da inconstância, que se constitui como pauta diária dos processos relacionais, atua predominantemente na estrutura do sistema de produção capitalista e, por conta disso, afeta as relações de trabalho. Nesse quadro, os trabalhadores veem esgarçadas as possibilidades de realização de planejamentos da vida cotidiana, pois não contam com previsibilidade quanto à sua empregabilidade. A dizer, carecem de normalização dos influxos aos quais estão expostos no campo profissional.

Nesse horizonte, a normalização das incertezas é a única constante. Raffaele De Giorgi aponta que:

De fato, não se pode ter confiança na normalidade. Se, numa primeira observação, a normalidade nos parece constituída de determinações, ou seja, de acontecimentos que ocorrem com certa regularidade e que permitem fazer previsões do agir ou cálculos de natureza racional, numa observação mais profunda, a anormalidade parece constituída de constelações de indeterminações.<sup>160</sup>

A eleição da teoria do risco como contraponto, adapta-se à investigação empreendida nesta pesquisa, porque sua matriz analítica apoia o discurso de normalização da flexibilização das condições de trabalho, alinhando-se às disposições da Lei 13.467/2017, o que viabiliza a contraposição das ideias que lhe circundam e que foram ornamentadas pelo neoliberalismo

---

<sup>159</sup> DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. **Revista Sequência – estudos jurídicos e políticos**, v. 15 n. 28, 1994, p. 45-54. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/download/15873/14362>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

<sup>160</sup> *Ibidem*, p. 45-54.

econômico como alternativa única, pois o enfrentamento dos efeitos que podem ser inferidos da referida lei esvai-se quando se centra apenas no biônimo modernização e precarização.

Interessa pontuar, desde logo, a concepção de precarização adotada neste trabalho, pois, ainda que haja reiterada negativa de sua existência pelo discurso neoliberal, é o que, efetivamente, depreende-se como predicativo da reforma. Alinhado ao objeto desta pesquisa, tem-se como significante para precarização, a contribuição do pesquisador Braga<sup>161</sup>. Sua proposta circunscreve-se precarização à supressão dos direitos dos trabalhadores, direitos estes que são, em última razão, salvaguardas fundamentais destinadas a essas pessoas.

Para o referido autor, esta categoria representa o processo que atinge a fração de trabalhadores – “proletário do pós-fordismo” – que é a mais explorada, malpaga e que integra a superpopulação relativa da força de trabalho<sup>162</sup>. Esses trabalhadores ora são atraídos pelo sistema produtivo, ora são por ele repelidos. Nesse fluxo, considerável parte de seu tempo de vida, aguardando ser demandados para o trabalho.

Nesses períodos de espera, para sobreviver, os trabalhadores precariados<sup>163</sup> exercem outras atividades, nas quais, além de ter a sua força de trabalho alienada pela lógica de produção, também, são aviltados em seus direitos sociais, e nem sequer conseguem pleitear os mesmos direitos conquistados historicamente pela classe trabalhadora. Mas essa não é a única vertente que pode ser vislumbrada para a precarização. Menciona-se também a perspectiva adotada por Alves, em que a precarização não se limita apenas às condições de trabalho, afetando toda a vida do trabalhador “enquanto ser humano-genérico”<sup>164</sup>, isto é, atinge não apenas os direitos enquanto trabalhadores, mas todas as possibilidades de sociabilidade desse indivíduo.

No tópico a seguir, prosseguindo-se com a abordagem proposta nesta seção, será examinada a formulação teórica concebida por Ulrich Beck para a sociedade de risco.

---

<sup>161</sup> BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2010, n.p. (*e-book*).

<sup>162</sup> Superpopulação relativa da força de trabalho, em termos marxianos pode ser compreendida como exército de reserva. MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

<sup>163</sup> Segundo Ruy Braga, precariado é o proletário precarizado. BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2010, n.p. (*e-book*).

<sup>164</sup> ALVES, Giovani. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório** – O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. Disponível em: <[http://www.giovannialves.org/artigo\\_giovanni%20alves\\_2010.pdf](http://www.giovannialves.org/artigo_giovanni%20alves_2010.pdf)>. Acesso em: 23 out. 2018.

### 3.1 A sociedade de risco em Ulrich Beck

Concebida para distinguir a segunda modernidade (reflexiva) – marcada por incertezas e ambiguidades – da primeira modernidade (simples) – caracterizada por segurança e maior estabilidade das instituições quando comparada à segunda –<sup>165</sup>, a formulação de Ulrich Beck examina elementos que compõem a sociabilidade contemporânea a partir de paradigmas que representam a estrutura social de reprodução, tal como o trabalho. Beck compreende que, na sociedade atual, os riscos são fatores que integram todas as decisões, de modo que não apenas se colocam como resultantes, mas como premissas, influenciando o processo decisório. Depreende-se, disso, que esses riscos são capazes de afetar substancialmente as estruturas da própria sociedade.

A formulação de Beck não se ocupa em projetar cenários trágicos. Não implica assumir uma postura fatalista ante as estruturas da realidade, tampouco delinear arquétipos ideais desgarrados da materialidade social; trata-se, efetivamente, de colocar em evidência as ambiguidades e incertezas notórias da sociedade contemporânea. Na sociedade de risco, questiona-se o papel das tradicionais instituições sociais, entre elas: a relação sociedade e natureza, o Estado nacional, o processo de produção pautado pela industrialização, a centralidade do trabalho e a política.

Essas incertezas e riscos não são vistos apenas sob um ângulo fatalista, pois são categorias inerentes à existência humana e relacionam-se com o processo de modernização da sociedade.<sup>166</sup> Porém, antes de abordar a proposta formulada por Beck, convém mencionar uma crítica elaborada à sua tese. Ela diz respeito ao escopo analítico empregado e questiona o referencial fático utilizado pelo autor para estruturar seus fundamentos, a saber, o espaço europeu e como a Europa se relacionava com os demais Estados em certos contextos.<sup>167</sup>

Uma passagem de sua obra que reforça a formulação dessa crítica encontra-se na expressão “brasilianização da Europa”<sup>168</sup>, utilizada na obra “O que é globalização”.<sup>169</sup> Nesse trecho de seu trabalho, Beck tece uma advertência, ao anseio liberal, de que a redução

---

<sup>165</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 13.

<sup>166</sup> Ibidem, 2011.

<sup>167</sup> Essa crítica é mencionada pelo professor Danilo Zolo durante o diálogo com Ulrich Beck. Danilo; BECK, Ulrich. A sociedade global do risco. Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie**, Ano 1, n. 1. Ano 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4245/3195>>. Acesso em: 10 set. 2018.

<sup>168</sup> BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: resposta à globalização: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 277.

<sup>169</sup> Ibidem.

ilimitada do Estado social, enquanto encarregado da mediação do equilíbrio na sociedade<sup>170</sup>, tem como consequência a instauração de “[...] várias unidades de poder conflitantes, que se defendem e se enfrentam”<sup>171</sup>, o que dá ensejo a escancaradas desigualdades e a uma pluralidade de crises sociais.

Sobre essa questão, após ser instado por Zolo, sobre o possível risco de inaptidão de sua proposta teórica para caracterizar o momento atual da sociedade, justamente porque suas premissas foram estabelecidas a partir de uma perspectiva da realidade europeia, o que poderia resultar, ainda que inadvertidamente, em uma forma de “imperialismo”, assim respondeu Beck:

A minha teoria de “segunda modernidade” é uma tentativa séria de superar todo o tipo de “imperialismo ocidental” e toda a concepção unilateral de modernidade. Eu me proponho a superar o preconceito de evolução que aflige grande parte da ciência social ocidental. É um preconceito que relega as sociedades não ocidentais contemporâneas à categoria do “tradicional” e do “pré-moderno” e, deste modo, em vez de defini-las pelo seu próprio ponto de vista, concebem-nas em termos de oposição à modernidade ou de não modernização. Muitos pensam até que o estudo das sociedades ocidentais pré-modernas possa nos ajudar a entender as características que os países não ocidentais apresentam hoje. “Segunda modernidade” significa, ao contrário, que devemos pôr com firmeza o mundo não ocidental no âmbito da “modernização da modernização”, isto é, dentro de um pluralismo de modernidade. Nessa perspectiva, há espaço para conceituar a possibilidade de trajetórias divergentes da modernidade.<sup>172</sup>

Se observados os argumentos de Beck, na dinâmica da sociedade contemporânea, imersa da globalização, em que não há mais limitadores espaço-temporais, é possível, deles, inferir alguma verossimilhança. Isso porque tal dinâmica tem desgastado o papel do Estado nacional em regular os influxos externos<sup>173</sup>, e todos esses influxos globais têm suas contradições realizadas no local, fenômeno denominado, por Beck, de “glocalização”.<sup>174</sup>

Ao considerar que a sociedade contemporânea influencia e é influenciada, pelos processos da glocalização, a teoria da sociedade de risco coloca-se como um modelo viável para representar outras realidades que não apenas a europeia, pois ela se apoia, nas palavras de Beck, em um “diálogo global” das realidades.

<sup>170</sup> Ibidem, p. 277-279.

<sup>171</sup> BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo**: resposta à globalização: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 277.

<sup>172</sup> ZOLO, Danilo; BECK, Ulrich. A sociedade global do risco. Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie**, Ano 1, n. 1, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4245/3195>>. Acesso em: 10 set. 2018.

<sup>173</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 3.

<sup>174</sup> Uma referência à imbricação entre o global e o local. BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo**: resposta à globalização: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 95.

Na sociedade contemporânea, não há um lugar que preserve suas características inatas – a considerar, aprioristicamente, um perfil identitário purista, inato, que não tenha sido influenciado por outros –, ou uma instância que se destaque da arquitetura global.

Todavia, do mesmo modo que a teoria da sociedade risco encontra críticas, também, encontra quem perceba nela coerência. Nesse sentido, Lash afirma que a virtude do modelo proposto por Beck está evidenciada em sua aplicabilidade imediata, o que a difere da “alta abstração das versões modernistas e pós-modernistas”.<sup>175</sup>

Passa-se, avançando no tema, a partir deste ponto, à análise da expressão da modernidade reflexiva, utilizada, *pari passu*, para identificar a sociedade da segunda modernidade.

Segundo Beck, a reflexividade é uma característica da segunda modernidade, caracterizada pela autoconfrontação de seus próprios processos e estruturas, como forma de abordar os riscos e as ambiguidades. O próprio autor confronta seus termos, e nisso percebe uma possível ambiguidade entre os termos reflexividade e reflexão. Em razão disso, ocupa-se então em diferenciá-los.<sup>176</sup>

Em seus termos, a reflexividade converte-se ao mesmo tempo em tema e problema<sup>177</sup>. Isso,

[...] não significa reflexão sobre as consequências da modernização; nem significa o eurocentrismo da velha política da modernização. O termo “modernização reflexiva” coloca o foco central na autotransformação e abertura da primeira modernidade nacional – processos que, na maior parte, foram não intencionais e imprevistos. O que sinaliza não é mais a mudança na sociedade, mas a mudança da sociedade, de toda a sociedade – ou, para ser mais preciso, a mudança que afeta os fundamentos de sociedades modernas inteiras.<sup>178</sup>

Outra questão suscitada por Beck é a transição da primeira modernidade para a segunda. Para o autor, essa alteração não advém de iniciativas preconcebidas. Pensar de outra forma conduziria à equivocada conclusão de que a primeira modernidade, marcada por processos decisórios apoiados predominantemente na racionalidade, teria intentado seu próprio fim.

---

<sup>175</sup> GIDDENS, Anthony; LASH, Scott; BECK, Ulrich. **Modernização Reflexiva**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2012. p.170.

<sup>176</sup> Ibidem, p. 17-18.

<sup>177</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 24.

<sup>178</sup> BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Tradução de Patrick Camiller. Malden (USA): Polity Press, 2000, Cap. 4, cenário 3, n.p. (*e-book*). Tradução livre.

Sobre essa transição da primeira para a segunda modernidade, alguns autores, entre eles Giddens, não creem que esse processo tenha findado. Para este autor, o processo de transição ainda se está em pleno fluxo.<sup>179</sup>

Mesmo entre as duas modernidades, há certo grau de ambiguidade porque se, de um lado, a primeira modernidade não poderia ser exclusivamente racional, pois, como enunciado anteriormente, os riscos e as incertezas sempre existiram; do outro, a segunda, forjada na reflexividade, não significa o abandono de todos os institutos da primeira, visto que ainda racional, mas não apenas racional.

A racionalidade, própria da primeira modernidade, na sociedade de risco, é exercitada, no processo decisório, como forma de antever eventos. Ainda que deixe de atender às mesmas expectativas como na primeira modernidade, visto que a amplitude dos riscos foi ampliada pela globalização, a racionalidade ainda tem espaço para atuar, o exercício reflexivo é prova disso.

A sociedade de risco é marcada por uma crescente desigualdade social e são estruturadas por “relações de definição”<sup>180</sup>, que funcionam de modo análogo às “relações de produção” da vertente marxista. Segundo Beck, “[...] aquilo que as ‘relações de produção’ na sociedade capitalista representaram para Marx, as ‘relações de definição’ representam para a sociedade de risco. Ambas concernem às relações de dominação”.<sup>181</sup>

As relações de definição são representadas pelas normas e instituições que definem como os riscos devem ser especificados e tratados, constituindo, portanto, a matriz do poder jurídico.<sup>182</sup> A complexidade dessa categoria, tal como nas relações de produção marxianas, está em examinar o modo de reprodução social a partir de relações de poder.

Para auxiliar a compreensão das relações de definição, Beck ajustou uma metódica que confronta a estrutura social sob análise com um conjunto de quatro questões<sup>183</sup> que orbitam em torno de categorias relacionadas a poder, interesses e dominação:

- 1) Quem determina a nocividade dos produtos, perigos e riscos? Com quem está a responsabilidade? Com os que produzem os riscos, com os que se beneficiam deles ou com aqueles que são potencial ou efetivamente afetados pelos perigos em suas vidas e relações sociais? Qual papel os diferentes tipos de público e seus atores desempenham nesse contexto? E

<sup>179</sup> GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

<sup>180</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 368.

<sup>181</sup> Ibidem, p. 368.

<sup>182</sup> Ibidem, p. 368.

<sup>183</sup> Ibidem, p. 368-369.

como essas questões podem ser respondidas no interior de espaços nacionais, entre os espaços nacionais e globalmente?

- 2) Que tipo de conhecimento (ou falta de conhecimento) das causas, dimensões, atores, entre outros, está envolvido? Quem estabelece as normas causais (ou correlações nomológicas) que decidem quando uma relação de causa e efeito deve ser reconhecida? Quem tem o direito de exigir e de obter qual informação, e de quem?
- 3) O que vale com “prova” num mundo onde o conhecimento e a falta de conhecimento dos riscos estão inextricavelmente fundidos, e onde todo conhecimento é contestável e probabilístico? e,
- 4) Quem deve decidir sobre a compensação para os atingidos (em um ou vários Estados-nações)? Como a convocação para a “precaução” é realizada? Até que ponto os mais gravemente afetados pelos “efeitos colaterais latentes” estão envolvidos na formulação das regulações correspondentes?

Esses conjuntos de perguntas, ainda que representem um esforço metódico em compreender as relações de poder a partir de um modelo abstrato, desprezam pressuposto elementar, o de que somente a partir da materialidade das relações sociais é que tais questionamentos podem ser confrontados, inclusive, sobre a própria assertividade de suas formulações.

Beck não apresenta diretamente respostas para o conjunto de perguntas que formulou, ainda que em tese. Mas ainda que o fizesse, iria resultar no mesmo modelo hegeliano de dialética, fundado tão somente em arquétipos ideais, afirmados em argumentos autorreferenciados, e não na praxe.

Ainda que na sociedade de risco as ações tenham impulso inicial intencionado, os processos desencadeados incorporam feições de automatismo que escapam do plano racional, de modo que “se tornam cegos e surdos a seus próprios efeitos e ameaças”.<sup>184</sup> Como consequência, os processos relacionais não encontram solução de continuidade, necessariamente, em iniciativas isoladas, pois uma vez iniciado, esse processo recebe influência de várias outras perspectivas e, ao mesmo tempo, influencia outros.

O desenvolvimento dessa dinâmica implica uma distribuição dos riscos sociais de modo heterogêneo na sociedade, “[...] diferenciando-se sistematicamente daqueles da distribuição de riqueza [...] estes se atêm, como as riquezas, ao esquema de classe – mas de modo inverso: a riqueza acumula-se em cima, os riscos embaixo”.<sup>185</sup> E assim os riscos reforçam o embate de classes.

---

<sup>184</sup> GIDDENS, Anthony; LASH, Scott; BECK, Ulrich. **Modernização Reflexiva**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2012. p. 18.

<sup>185</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 41.

Beck denominou essa dinâmica de “lei de distribuição dos riscos”.<sup>186</sup> Nela assenta evidenciado o alargamento do contraste entre ricos e pobres e, por analogia, entre trabalhadores e empregadores.

Na distribuição dos riscos, o poder do capital influencia, mais uma vez, o metabolismo social. Para mitigar os riscos que podem afetá-lo, aquele que detém capital – o rico (empregador) – adquire o que deseja e impõe ao risco um complicador para materializar-se na realidade. Por sua vez, o pobre (trabalhador), além de não ser capaz de reduzir os riscos por meio do uso de capital – por razões óbvias –, ainda tem a seu desfavor uma distribuição desigual dos riscos.

No entanto, consoante anteriormente mencionado, ao tratar da sociedade de risco, Beck não faz projeções catastróficas, nem sequer coloca esses riscos como premissas de um apocalipse anunciado. Para o autor, “o risco mundial é o meio de comunicação e cooperação obrigatório – embora não desejado e não intencional – num mundo de diferenças irreconciliáveis [...]”<sup>187</sup>, com isso, o mesmo risco que segrega, também, seria razão de agregação, segundo Beck.

No campo de atuação dos indivíduos, os riscos conduziram as “[...] pessoas que não gostariam de ter nada a ver umas com as outras a se comunicarem”<sup>188</sup>, o que romperia com as diferenças culturais, religiosas e políticas, possibilitando ações conjuntas entre partes que não conheciam nada uma da outra, numa espécie de ação “(cosmo)política”.<sup>189</sup>

Diante desse quadro, ainda que haja dissenso quanto a algumas premissas e conclusões da teoria da sociedade de risco de Beck, é viável perceber que os elementos de sua proposição, mesmo que elaborados tendo o futuro como espaço de aferição, estabelecem vários pontos de contatos com a realidade social contemporânea, em especial, no que diz respeito às relações de trabalho.

Entretanto, nessa sociedade cosmopolita, a abordagem das relações laborais fixa-se na negativa da centralidade do trabalho para processos de reprodução social, conforme será abordado a seguir.

---

<sup>186</sup> Ibidem, p. 41.

<sup>187</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 364-365.

<sup>188</sup> Ibidem, p. 365.

<sup>189</sup> Ibidem, p. 364.

### 3.2 A negativa da centralidade do trabalho na sociedade de risco

O trabalho, antes de representar um mero insumo para o atual sistema de produção, cuja fixação jurídica subordina o tempo de vida de um indivíduo aos desígnios do processo de acumulação, constitui-se em um direito fundamental de todo ser humano.

Mesmo que o trabalho assalariado, da lógica capitalista de produção, não represente o trabalho vivo<sup>190</sup>, livre e autodeterminado, almejado pela classe trabalhadora, deixar de estar integrado ao sistema, no contexto de um capitalismo globalizado, para os trabalhadores “[...] desprovidos completamente de instrumentos verdadeiros de seguridade social, significa uma desefetivação, desrealização e brutalização ainda maiores que as já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho”.<sup>191</sup> Conforme a assertiva afirmação de Cavalcante, *in verbis*:

O fato é que o trabalho vivo tem sido tão fortemente espoliado e tratado apenas sob a lógica do trabalho excedente, o qual não atende a uma necessidade humana, mas à necessidade de auto-reprodução do capital, que tem sido olvidado o lado positivo do labor<sup>192</sup>

Por intermédio do trabalho, o indivíduo não apenas obtém subsídios financeiros necessários à sua própria subsistência, como também franqueia para a sociedade algo mais do que um produto dotado de valor, ofertando parte de sua própria existência, seu tempo de vida.

A considerar o trabalho como atividade humana e o fato de que o homem, por intermédio dessa atividade, reproduz suas necessidades, bem como a si próprio<sup>193</sup>, negar a centralidade do trabalho, tal como o fizeram Claus Offe<sup>194</sup> e André Gorz<sup>195</sup>, significaria negar a própria essência humana.<sup>196</sup>

Na sociedade de risco, o trabalho está ligado à flexibilidade das estruturas do sistema de produção e de si próprio, com a atomização dos afazeres profissionais e a instituição de

---

<sup>190</sup> Em Marx, trabalho vivo representa o trabalho desgarrado da estrutura alienante do sistema produtivo capitalista. O produto deste trabalho encerra em si valor de uso e não valor de troca. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

<sup>191</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 136.

<sup>192</sup> CAVALCANTE, Ricardo Tenório. **Jurisdição, direito sociais e proteção do trabalhador**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 136-137.

<sup>193</sup> MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2008.

<sup>194</sup> OFFE, Claus. **Trabalho & sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1989. v. I, p. 7.

<sup>195</sup> GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004, p. 9.

<sup>196</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

jornadas móveis, mutantes, flexíveis.<sup>197</sup> Nesse sentido, Antunes assevera que “[...] a forma contemporânea do trabalho, enquanto expressão do trabalho social, é mais complexificada, heterogeneizada e ainda mais intensificada nos seus ritmos e processos”.<sup>198</sup>

A complexificação do trabalho na sociedade de risco tem exigido alta qualificação desses trabalhadores, e, assim, a centralidade do trabalho, que antes era expressa por trabalhadores que possuíam formação fundamental, contemporaneamente, vem sendo alterada, exigindo desses trabalhadores mais tempo investido em educação. Assim, tem havido um processo de ampliação do “trabalho intelectual nas plantas produtivas de ponta e ampliação generalizada dos novos proletários precarizados”.<sup>199</sup>

Essa formação, mesmo a profissional, deixa de se constituir em elemento para o trabalhador alcançar a empregabilidade, entretanto, ainda assim, significa uma premissa necessária para almejá-lo, pois “sem um diploma que ateste qualificação, o futuro profissional fica complementemente obstruído”.<sup>200</sup>

Importante mencionar que mesmo os diplomas não abrem portas, salvo “para as salas de espera onde as chaves para verdadeiras portas de entrada são distribuídas”<sup>201</sup>, e ainda assim, nem todos os diplomas têm essa aptidão, pois o alto número de trabalhadores com diploma de Ensino Superior a integrar o exército de reserva impele aqueles que somente possuem o Ensino Fundamental a aguardar, sem perspectiva, uma vaga de emprego.

Em referência a setores da educação afetados pelo desemprego, Beck vai compará-los a uma “estação-fantasma, pela qual os trens já não circulam conforme previsto”.<sup>202</sup> Ainda assim, mesmo sabendo que os trens não circulam, não há quem queira ficar em casa; ao contrário, as estações estão sempre lotadas de pessoas.

Se a educação não representa mais uma garantia de acesso ao mercado de trabalho, qual seria o sentido de continuar a fomentá-la nas escolas? A resposta encontrada por Beck causa espécie, pois esgarça estruturas veladas ao afirmar que essas unidades seriam transformadas em “depósitos de jovens” e situam-se, em dada medida, “entre a rua e a

---

<sup>197</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 9.

<sup>198</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 208.

<sup>199</sup> ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: Ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

<sup>200</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 224.

<sup>201</sup> Ibidem, p. 225.

<sup>202</sup> Ibidem, p. 219.

prisão”.<sup>203</sup> São, a rigor, uma forma de controle dos trabalhadores que compõem o exército de reserva do mercado de trabalho.<sup>204</sup>

Essa situação, na sociedade de risco, é uma forma de conduzir as pessoas a desencantarem-se com o sentido e a centralidade do trabalho, da qual se aproveita, sem dúvida, o sistema de produção capitalista. Nesse enredo, Beck aponta para uma ruptura do modelo de empregabilidade fundado em relações estáveis e fixas, de modo que estaria em curso uma “despadronização”<sup>205</sup> do trabalho, alternando do modelo da sociedade industrial clássica para a sociedade (industrial) de risco.<sup>206</sup>

Essa despadronização representaria uma mudança no modelo de empregabilidade, que – antes era pautado pelo sistema socioindustrial de produção e caracterizado por jornadas de trabalho integrais, de concentração espacial da produção – seria reposicionado para um sistema caracterizado pelos riscos, por desconcentração espacial da atividade produtiva e pelo surgimento de subempregos flexíveis.

Diferentemente de André Gorz e de Claus Off, Beck não proclama o fim do trabalho, mas sim uma mudança de paradigma, situando-o numa zona de incertezas e inseguranças, porém igualmente negando sua centralidade na construção do perfil social do indivíduo.

Nesse contexto de despadronização, Beck afirma que não haveria desemprego como problema social a ser resolvido, e não porque a sociedade eventualmente esteja desfrutando de condições materiais e estruturais em que haja emprego para todos; trata-se do inverso. O desemprego, na sociabilidade pautada pelo risco, seria “integrado” ao sistema empregatício; por isso, a única certeza que existiria seria a “generalização de incertezas ocupacionais”.<sup>207</sup>

Na sociedade de risco, a questão social relacionada com o desemprego desapareceria, para então reaparecer, generalizada, como subempregos precários. “Tudo isso para dizer ao final que um desenvolvimento ambíguo e contraditório é posto em marcha [...] a isto se refere

---

<sup>203</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 226.

<sup>204</sup> Exército de reserva é uma categoria marxiana que representa a força de trabalho que é não utilizada durante um dado período nas necessidades da produção e que permanece “[...] sempre disponível, constituindo durante parte do ano o elo mais desumano do trabalho forçado e, durante a outra parte, degradado pela falta de trabalho”. MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 549.

<sup>205</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 203.

<sup>206</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>207</sup> *Ibidem*, p. 209.

quando se fala do sistema de subemprego da sociedade de risco”.<sup>208</sup> Os riscos pulverizam-se em distintas nuances da realidade laboral.<sup>209</sup>

Contrário à proposição de integração do desemprego no modelo de sociabilidade contemporânea, Delgado atribui ao desemprego uma feição mais condizente com sua reprodução social. Afirma que “o desemprego é uma das mais impactantes e antissociais disfunções do sistema econômico”.<sup>210</sup> Seguramente, não há como conceber que essa disfunção – representada pelo desemprego generalizado – traduza a normalidade social.

Sobre esse cenário de desemprego em massa, incorporado à normalidade do cotidiano da sociedade de risco, Alves, acertadamente, denomina-o de “sociometabolismo da barbárie”<sup>211</sup> e caracteriza seus consequentes, quais sejam: “[...] exclusão social, processo de precarização e institucionalização de uma nova precariedade do trabalho [...]”.

A situação de desemprego, que aflige o indivíduo na segunda modernidade, conduz a uma falsa noção de que isso representaria uma experimentação que lhe é previamente traçada como destino pessoal, o que não se ajusta ao cenário fático de desocupação em massa vivenciado por milhares de trabalhadores. Paralelamente, esse discurso contribui para “a implementação de uma concorrência darwinista entre os indivíduos”<sup>212</sup>, nos moldes tracejados por Herbert Spencer, em seu “darwinismo social”.<sup>213</sup>

Assim, apoiados na mudança estrutural das formas de trabalho e no desencantamento com a educação voltada para o trabalho, bem como na condição generalizada de desemprego, ou de empregos flexíveis e precários, os processos da sociedade de risco intentam demover a percepção das pessoas acerca da centralidade do trabalho, posicionando-o como um ideal a poucos destinados, fragmentando ideais coletivos de forma homogênea, com isso, articulando as condições necessárias para a fluidez da reprodução de riscos às relações de trabalho.

<sup>208</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 209.

<sup>209</sup> BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um Regime Jurídico Preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>210</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 153.

<sup>211</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 22.

<sup>212</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Modernidade e direito do trabalho**. Revista TST, Brasília, v. 67, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52486/008\\_souto\\_maior.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52486/008_souto_maior.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 20 jan. 2017.

<sup>213</sup> Na ótica de Spenser, os seres humanos são naturalmente desiguais, a evolução da sociedade prescindia de qualquer tipo de intervenção do Estado, ou da sociedade na defesa das pessoas mais vulneráveis. E, mais, qualquer tipo atuação nesse sentido deveria ser repelida, pois afetaria o interesse daqueles mais aptos a sobreviver, prejudicando a seleção “biossociológica”. BOLSANELLO, Maria Augusta. **Darwinismo social, eugenia e racismo “científico”**: sua repercussão na sociedade e na educação brasileiras. Revista Educar, n. 12, p. 153-165, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n12/n12a14.pdf>>. Acesso em: 15 de dez. 2018.

### 3.3 Planificação de Horizontes Fragmentados: Mecanismo de Fluidez à Reprodução Social dos Riscos às Relações Laborais

Na sociedade de risco, o processo de individualização e fragmentação dos indivíduos alcança as relações de trabalhadores, de modo que “[...] o regime de risco passou a dominar também o centro da sociedade produtiva”.<sup>214</sup>

A produção na segunda modernidade descentraliza suas engrenagens, pulverizando-se em centros especializados, interligando-se em redes e ao mesmo tempo modificando os contratos de trabalho, desarticulando e fragmentando os trabalhadores, planificando incontáveis fragmentos, sem permitir sua agregação.<sup>215</sup>

A compreender que as relações laborais são evidências empíricas do embate de classes, do lado dos trabalhadores, um movimento relevante nesse conflito dá-se a partir da manifestação coletiva – já que não é detentor de capital –, fragmentando os trabalhadores e representando, nem mais nem menos, uma estratégia de classe manejada por aqueles que detêm o controle do sistema produtivo.

Manifestar-se coletivamente é o meio de os trabalhadores reduzirem o desnível na relação contratual empregatícia, o que significa conferir legitimidade a uma entidade para perquirir, em nome próprio, direitos individuais de seus representados, conforme disposto no texto da Constituição Federal, nos incisos XXVI e III, dos artigos 7º e 8º, respectivamente.

No campo do trabalhismo<sup>216</sup>, essa fragmentação desenvolve-se a partir da quebra de interesses comuns, como forma de estranhamento<sup>217</sup> intraclasse, em que a individualização dos trabalhadores assume primazia em face das pautas coletivas.

Na reforma trabalhista empreendida por meio da Lei 13.467/2017, esse direcionamento está evidente em temáticas que foram objeto de (des)regulamentação, como a negociação individual e coletiva entre empregados e empregadores, o contrato intermitente e a terceirização ampla e irrestrita das atividades empresariais.

---

<sup>214</sup> BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo**: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. São Paulo: UNESP, 2003. p. 161.

<sup>215</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **O direito constitucional como ciência de direção** – o núcleo essencial de prestações sociais ou a localização incerta da sociabilidade (contributo para a reabilitação da força normativa da Constituição Federal). In: CANOTILO, J.J. Gomes; CORREIA Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha (Coords.). **Direitos fundamentais sociais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 20.

<sup>216</sup> GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

<sup>217</sup> O estranhamento desenvolve-se no processo (re)produtivo do trabalho morto e representa o estado em que o trabalhador não reconhece o produto de seu labor. Mas não apenas isso, este indivíduo estranha a si próprio, como ser dotado de competências singulares, além de não se reconhecer em um universo fora de seu trabalho. O produto de sua atividade é apenas um resumo de seu trabalho. MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 79-82.

Sobre a negociação entre empregados e empregadores, primeiramente, aborda-se a sua feição coletiva. Nessa quadra, o processo de fragmentação atuou na estrutura da organização coletiva dos trabalhadores; o sindicato, após suprimir o desconto obrigatório da contribuição sindical, antes prevista no artigo 578 da CLT, retirou dos sindicatos sua principal fonte de financiamento, fragilizando-os.

Acerca da negociação individual entre patrão e empregado, a reforma instituiu a figura jurídica do empregado “hipersuficiente”<sup>218</sup>, reconhecendo-lhe, em tese, condições para negociar diretamente com seu empregador como se estivessem em patamar de igualdade. A previsão legal do “hipersuficiente” foi encravada no parágrafo único, do artigo 444 da CLT. Segundo consta nesse dispositivo, o trabalhador que possua nível superior e patamar remuneratório “igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”<sup>219</sup> não mais se encontraria em condição de desnivelamento na relação contratual.

Todavia os parâmetros escolhidos para atribuir essa equiparação das partes do contrato de trabalho não alteram a condição de subordinação do trabalhador ao seu contratante. Desse modo, persiste a condição de hipossuficiência do empregado.

Não fosse isso bastante, tal previsão normativa ainda prevê que as convenções entabuladas nessas situações preponderam sobre os instrumentos coletivos, o que promove diretamente a fragmentação dos trabalhadores, visto que reduz a negociação que interessaria ao coletivo de trabalhadores aos interesses individuais de alguns deles.

Quanto ao contrato intermitente, positivado no artigo 452-A da CLT, será abordado de forma mais detalhada na seção 3.5 deste trabalho. De antemão, adianta-se que esta modalidade contratual, também conhecida como “contrato zero-hora”<sup>220</sup>, em apertada síntese, representa uma forma de fixação jurídica que mantém os trabalhadores em permanente expectativa quanto a uma possível convocação para trabalhar, de modo que os afasta do convívio regular com outros trabalhadores. E, assim, pulveriza fisicamente os trabalhadores em distintos espaços.

---

<sup>218</sup> DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Antunes. **O “Hipersuficiente” e a Presunção de Invulnerabilidade** (análise do Parágrafo único do art. 444 à luz do princípio da igualdade). In: PAMPLONA Filho, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE Silvia Teixeira do. **Interpretação e Aplicação da Reforma Trabalhista no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018. p. 85-93.

<sup>219</sup> Atualmente o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é representado pelo valor de R\$ 5.839,45, conforme portaria n.º 09 de 2019 do Ministério da Economia.

<sup>220</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130.

Já na terceirização ampla e irrestrita – tema que será abordado com maiores detalhes no capítulo 4 deste trabalho –, seu impacto para a fragmentação da classe trabalhadora tem seus consequentes atrelados à alienação da identidade coletiva dos trabalhadores terceirizados, porque, conquanto se insiram na lógica de produção do tomador de serviços, os terceirizados não integram a categoria profissional dos empregados da empresa onde prestam seus serviços, e onde a terceirização constitui uma forma para “fragmentar as perspectivas de auto-organização das classes trabalhadoras”.<sup>221</sup>

Dessa forma, a fragmentação e/ou individualização dos trabalhadores revela-se um mecanismo de fluidez à reprodução social dos riscos nas relações laborais, ao menos para os trabalhadores. Para fragmentar os trabalhadores, a ruptura dos limites espaço-temporais, possibilitada pela tecnologia da informação e da comunicação, tem-se mostrado essencial.

### 3.4 Ruptura dos Limites Espaço-Temporais da Estrutura Produtiva e sua Influência para as Normas Laborais

Na atualidade, com o advento da globalização, as tradicionais formas de organização da atividade produtiva, antes estremadas por limites espaço-temporais, têm suas estruturas rearticuladas, e assim “o tempo e o espaço se convulsionam nesta nova fase dos capitais mundializados”<sup>222</sup>, o que tem implicação às normas jurídicas que regulamentam as relações de trabalho.

Essas novas estruturas rompem com paradigmas que operavam como limitadores da organização do trabalho, mas isso não resulta em caos ou desordem, ao menos não permanentemente, pois “o rompimento entre tempo e espaço fornece uma base para a sua recombinação”.<sup>223</sup>

Sobre essas novas estruturas, Beck afirma que “[...] vivemos mesmo num mundo onde tudo é fortemente acelerado e dificilmente controlável”<sup>224</sup>, no qual “[...] a produção social é acompanhada de riscos”.<sup>225</sup>

<sup>221</sup> SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018. p. 73.

<sup>222</sup> ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 27.

<sup>223</sup> GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991. p. 29.

<sup>224</sup> ZOLO, Danilo; BECK, Ulrich. A sociedade global do risco. Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie**, Ano 1, n. 1, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4245/3195>>. Acesso em: 10 set. 2018.

<sup>225</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 23.

Inserido nessa dinâmica, o sistema produtivo descentraliza suas atividades e reestrutura seus processos, alternando “do padrão taylorista e fordista anterior para as novas formas de acumulação flexibilizada”<sup>226</sup>, reduzindo os custos da produção, alcançando novos mercados, fazendo alianças corporativas e com isso, oferta aos trabalhadores incertezas e insegurança com trabalhos flexíveis e precários.

A flexibilidade nas relações de trabalho, mesmo não possuindo um conceito unívoco, logo ambíguo, para Dal Rosso, significa tornar maleável ou adaptável a distribuição das horas de trabalho conforme a necessidade do empregador.<sup>227</sup>

Sobre esse fenômeno, que interfere nas estruturas do processo de produção da sociedade contemporânea, Beck pontua:

O que até há pouco ainda parecia certo e predeterminado passa a ser fluido: padrões temporais, espaciais e jurídicas do trabalho assalariado [...] a malha dos setores de produção pode ser reconfigurada eletronicamente; sistemas tecnológicos de produção podem ser alterados à revelia das estruturas humanas de trabalho; as concepções de rentabilidade tornam-se fluidas em face das exigências de flexibilidade ditadas pelo mercado, da moral ecológica e da politização das condições de produção [...].<sup>228</sup>

No que concerne ao processo de mudança nas estruturas do processo de produção desencadeado pela inserção dos recursos da tecnologia da informação e comunicação, Antunes destaca: “em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial do ciberproletariado”.<sup>229</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se como paradigma, dessa forma flexível de organizar a atividade econômico-produtiva – em que o tempo e o espaço deixam de ser fatores preponderantes –, a modalidade de execução da relação de trabalho denominada de teletrabalho.

Inserido na CLT por meio da reforma, o teletrabalho encontra-se disciplinado no artigo 75-B. O teletrabalho é uma modalidade de “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de

<sup>226</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015. p. 38.

<sup>227</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 54.

<sup>228</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 315-316

<sup>229</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 127.

informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.<sup>230</sup>

Segundo Pretti, a Organização Internacional do Trabalho compreende como teletrabalho “o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção, no qual o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho”.<sup>231</sup>

A OIT dispõe sobre o teletrabalho<sup>232</sup> na Recomendação n.º 184<sup>233</sup> e na Convenção n.º 177. Entre os temas tratados nesses instrumentos normativos, tem-se: definições e âmbito de aplicação, idade mínima, remuneração, fiscalização, proteção contra desemprego, proteção à maternidade, direito à informação, segurança e saúde ocupacional, e horas de trabalho, períodos de descanso e licença. Desses, aqui, dá-se destaque ao último eixo, o que dispõe sobre a necessidade de limitação da duração do trabalho executado, positivado nos itens 23 e 24 da Recomendação n.º 184:

23. Um prazo para completar uma tarefa de trabalho não deve privar o trabalhador em casa da possibilidade de ter um descanso diário e semanal comparável àquele de que gozam os outros trabalhadores.

24. A legislação e os regulamentos nacionais devem estabelecer as condições em que os trabalhadores em domicílio devem ter o direito de beneficiar, como outros trabalhadores, de feriados pagos, férias anuais pagas e licença por doença paga.

Esses instrumentos normativos da OIT, observando as novas possibilidades de organização da dinâmica das relações, promove uma regulamentação protetiva, preservando a natureza da inovação. Eis um exemplo de modernização da legislação laboral. No entanto essas normas jurídicas não regem as relações laborais brasileira, pois o Brasil não ratificou tais normativos.

O teletrabalho, no esteio da Lei 13.467/2017, o indivíduo executa a maior parte das tarefas em sua própria residência, podendo comparecer ao estabelecimento de seu empregador quando convocado, o que não descaracteriza o teletrabalho, não havendo qualquer limitador de tempo de execução desse labor. O que se poderia mostrar uma benesse ao trabalhador, já

<sup>230</sup> BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 25 set. 2018.

<sup>231</sup> PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**. São Paulo: LTr, 2018. p. 93.

<sup>232</sup> As normas da OIT denominam o teletrabalho de trabalho executado a distância ou trabalho realizado em casa, conforme consta na Recomendação n.º 184 e Convenção n.º 177.

<sup>233</sup> OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação n.º 184**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)>. Acesso em 03 de abr. 2019. (tradução livre)

que isso poderia significar “a volta do trabalho para casa como na era do artesanato, com o diferencial de que agora todos os teletrabalhadores embora distantes estão conectados”<sup>234</sup>, converte-se numa nova forma de exploração do trabalhador, pois, nessa forma de organização do trabalho, a unidade residencial do trabalhador transmuda-se numa extensão do estabelecimento da empresa. Os tempos de trabalho e de não trabalho<sup>235</sup> confundem-se, e o trabalhador mantém-se conectado aos seus afazeres profissionais continuamente. Deste modo,

[...] o risco relacionado ao uso de dispositivos móveis para atividades laborais é grande, na medida em que o imperativo de estar trabalhando pode tornar-se uma espécie de demanda inescapável mesmo nos momentos nos quais, por excelência, seria justo o desligamento dos assuntos de trabalho, tais como em meio a festas de família, viagens de férias, bem como durante as horas de sono.<sup>236</sup>

Nessa transferência estrutural do espaço de execução do trabalho, os custos com aquisição e manutenção do espaço físico, bem como dos equipamentos necessários à realização do trabalho, acabam sendo transferidos aos trabalhadores porque o artigo 75-D<sup>237</sup>, “ingenuamente”, possibilitou que nessa relação contratual desigual, empregado e empregador pactuassem livremente, e por escrito, o reembolso das despesas.

A reforma promovida pela Lei 13.467/2017, indisfarçadamente, suprimiu desses trabalhadores o direito às horas extras, pois inseriu os empregados em regime de teletrabalho na disciplina do artigo 62, inciso III, da CLT.

O artigo 62 da CLT dispõe, a título de exceção, sobre os trabalhadores que não fazem jus ao pagamento de contraprestação derivada da jornada de trabalho, pois, em alguns casos, aferir o início e o término dessas jornadas mostra-se tarefa inviável, como ocorre com aqueles que “exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”<sup>238</sup>, a exemplo dos empregados que exercem atividade externa; ou ainda, em casos nos quais o trabalhador exerce a função de equivalente à representação do empregador, fazendo suas

<sup>234</sup> PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**. São Paulo: LTr, 2018. p. 94.

<sup>235</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015. p. 265.

<sup>236</sup> ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2019.

<sup>237</sup> Art. 75-D da CLT: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. 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: 25 set. 2018.

<sup>238</sup> Artigo 62, I da CLT. BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 25 set. 2018.

vezes, como ocorre com “os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão”.<sup>239</sup>

Contudo, para os trabalhadores que desenvolvem suas atividades em teletrabalho, nenhum desses raciocínios aplica-se. Mesmo realizando um esforço enorme para tentar enquadrá-lo na disciplina do inciso I do artigo 62, como sugerem alguns defensores dessa regulamentação, tal argumento não se sustenta, pois se os meios telemáticos permitem a conexão remota entre dois pontos, fazendo controle de acesso e de entrega do resultado do trabalho, a rigor, tem-se a possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador.

O aporte de tecnologia na organização do processo produtivo já foi vislumbrado, por André Gorz, como uma das razões do fim do trabalho.<sup>240</sup> Mas ainda que algumas atividades prescindam da presença física do ser humano – seja pelo risco, seja por questões de eficiência da mecânica imposta –, o trabalho realizado pelo homem ainda vige como base da sociabilidade da sociedade contemporânea.

Esse ferramental tecnológico, que viabilizou a ruptura dos limites espaço-temporais, embora pudesse ser manejado para melhorar as condições de trabalho, não facultou ao trabalhador “[...] apropriar-se realmente da libertação com relação ao trabalho que as máquinas deveriam ter-lhe proporcionado”<sup>241</sup>; ao revés, ampliou o escopo de exploração do trabalho, convertendo esse indivíduo num elemento híbrido, em simbiose com o eletrônico, um “homem-máquina”<sup>242</sup>, quer dizer, um aprofundamento das políticas neoliberais.

Interessante mencionar que, no que diz respeito às possíveis consequências desse aprofundamento das políticas neoliberais, ainda na década de 1990, Ulrich Beck alertava para a possibilidade de uma “brasilianização da Europa”<sup>243</sup>, apontando para os riscos que a desregulamentação das relações de trabalho combinada com os efeitos que uma política de austeridade poderia acarretar.

Especificamente no que concerne às relações de trabalho, essa “brasilianização” representava cambiar de um modelo social pautado no pleno emprego para outro em que prevaleceriam estruturas flexíveis.

---

<sup>239</sup> Artigo 62, II da CLT. BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

<sup>240</sup> GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

<sup>241</sup> AGAMBEN, Giorgio. **O uso dos corpos**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 102.

<sup>242</sup> Ibidem, p. 102.

<sup>243</sup> BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo: resposta à globalização: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 277.

Entretanto, muito antes de a reforma trabalhista brasileira ser proposta, no ano de 2012, a Espanha realizou uma profunda alteração em sua legislação trabalhista, flexibilizando essas normas sob a justificativa de que essa providência era necessária para recuperar a competitividade da economia e recuperar a empregabilidade da população, tal como fez o Brasil em 2017. Dentre outras consequências, a experiência espanhola gerou empregos precários e jovens desalentados<sup>244</sup>, uma verdadeira crise social. À conta disso, a Espanha já começa a rever pontos da reforma realizada, por exemplo em relação à política salarial.<sup>245</sup>

Inusitadamente, o cenário temido por Beck, em que os riscos que uma possível ampliação da pauta neoliberal poderia representar à sociabilidade, fez o caminho inverso: do continente europeu até o Brasil. Atualmente, o que se verifica é justamente uma “espanholização do Brasil”<sup>246</sup> no que diz respeito à legislação trabalhista, mormente, ao considerar-se que o uso desses recursos da TIC não apenas visam ampliar a exploração do trabalho por intermédio da produção material, mas, sobretudo, pelo imaterial, o que será abordado a seguir.

### 3.5 O *E-labor* como Expediente à Materialização do Trabalho Imaterial na contemporaneidade

O trabalho no contexto contemporâneo incorporou à sua dinâmica o ferramental da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) como meio indispensável ao seu desenvolvimento, servindo como expediente à realização do trabalho imaterial. Nessa tipologia, compreende-se por *e-labor* o trabalho realizado com o suporte da tecnologia da informação. Segundo Selma Venco, esse trabalhador representa o “cibertariado”<sup>247</sup>, isto é, o proletário da era informacional, que atua com o apoio da tecnologia da informação, uma versão digital para o precariado.

O prefixo “e-” tem sido utilizado com maior frequência no cotidiano: *e-mail*, *e-social*, *e-commerce*, ou *e-doc*, e todas essas expressões, caso tenham extraída a partícula “e-”,

<sup>244</sup> OLIVER, Ramón. **Reforma trabalhista espanhola faz cinco anos**: assim é a geração de jovens desencantados que ela deixou. <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788\\_119553.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788_119553.html)>. Acesso em 11 de ago. 2018.

<sup>245</sup> GÓMEZ, Manuel V. **Reforma trabalhista na Espanha**: como recuperar os salários após cinco anos de queda. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788\\_119553.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788_119553.html)>. Acesso em 11 de ago. 2018.

<sup>246</sup> GONÇALVES, Mírian; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. **Da espanholização do Brasil**. Le Monde Diplomatique (versão digital), ag. 2017. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/da-espanholizacao-do-brasil/>>. Acesso em: 23 de out. 2017.

<sup>247</sup> VENCO, Selma. **Centrais de teleatividades**: O surgimento dos colarinhos furta-cores. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletariados**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 171.

continuam dotadas de sentido próprio. A junção desse fragmento a uma palavra serve tão somente para afirmar que a essência, ou o processo desenvolvido por aquele objeto, vincula-se à tecnologia da informação. É a mesma lógica empregada para o uso do prefixo “-in”, por exemplo, que se liga a outra palavra para expressar antonímia.

Quanto à materialidade ou imaterialidade do produto do trabalho, há um elemento nessa situação, e para além dela, que a ele diz respeito. Seja qual for a forma de realização do trabalho, dele é possível extrair mais-valia, uma vez que “o trabalhador não produz para si, mas para o capital”.<sup>248</sup> A produção material somente será exigida do trabalhador coletivo<sup>249</sup>, pois sua atuação em cadeia somente permite a exploração de mais-valia depois de finalizado o ciclo produtivo.

Em regra, para o *e-labor*, “o processo de trabalho permanece puramente individual”<sup>250</sup>, pois todo o processo dá-se apenas por meio do manuseio dos meios tecnológicos pelo empregado. Neste ponto, expõem-se algumas considerações quanto ao trabalho produtivo e ao trabalho improdutivo, bem como ao trabalho material e ao trabalho imaterial. Devem-se a Marx as lições que pontuam as definições dessas categorias.

Trabalho material é aquele que resulta numa mercadoria sob a forma física; o inverso para o imaterial é correto, isto é, a materialidade ou a imaterialidade depende de essência do produto do trabalho.<sup>251</sup>

Quanto ao trabalho produtivo e o improdutivo, o sentido de ambos liga-se à essência da mercadoria produzida pelo trabalhador na lógica do sistema capitalista. Segundo Marx, produtivos serão aqueles trabalhos cuja atividade resulte num produto, desde que deles seja possível aferir-se mais-valia. No que tange ao trabalho improdutivo, este diz respeito àquelas atividades que, embora auxiliem as produtivas, não resultam num produto do qual possa ser extraído mais-valia.<sup>252</sup>

Antunes observa que “[...] Marx percebe de modo precoce uma tendência que hoje está sendo exponencialmente desenvolvida pelo capitalismo, caracterizada pela ampliação das atividades imateriais”.<sup>253</sup> Por sua natureza, esse tipo de trabalho possui maior representatividade no setor de serviços, processamento de dados, *telemarketing*, *call centers*,

---

<sup>248</sup> MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 577.

<sup>249</sup> Ibidem, p. 577.

<sup>250</sup> Ibidem, p. 577.

<sup>251</sup> Ibidem.

<sup>252</sup> Ibidem.

<sup>253</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 47.

*help desk* ou qualquer outra atividade que possa ser desenvolvida em âmbito digital.<sup>254</sup> Acertadamente, Antunes aduz que essa forma de trabalho, que ocorre em escala global, articula mecanismos complexos e representa uma nova forma de realização de valor.<sup>255</sup>

Verifica-se, desse modo, que a materialização do trabalho imaterial a partir do *e-labor* não só é possível, como almejada em tempo de acumulação flexível. Nesse metabolismo, não há alteração da lógica de exploração de mais-valia, e mesmo não incorporando constituição física ao produto de seu trabalho, o capital continua a apropriar-se do tempo de vida dos trabalhadores para continuar a reproduzir-se.

Mas se a dinâmica das relações trabalho, com a inserção do ferramental da tecnologia da informação e comunicação, prossegue com a mesma lógica de exploração, quais seriam os novos impactos dessa configuração do trabalho para o trabalhador? Decerto, não seria possível esgotar, neste trabalho, todos os impactos, entretanto, revela-se imperioso abordar aquele que subjaz dessa nova forma de organização do modelo exploratório: a alienação da personalidade jurídica do trabalhador, conforme a seguir será examinado.

### 3.6 Alienação da Personalidade Jurídica do Trabalhador na Sociedade de Risco

O trabalho na sociedade de risco tem sua estrutura orgânica reconfigurada, de modo que, nas relações de trabalho, empregado e empresa aparentam uma feição ambígua, “[...] de modo que surgem cada vez mais pseudoautônomos”<sup>256</sup>, ou mesmo, “empresários de si próprios”.<sup>257</sup>

Segundo Ulrich Beck, no contexto atual, o trabalho passa por um processo de “despadronização”, cambiando o modelo pautado pelo trabalho rígido em trabalho flexível. “O emprego pago está sendo ‘cortado’ tanto contratualmente quanto temporalmente e, com ele, a estrutura unificadora do tempo da vida social na família, no bairro e na comunidade”.<sup>258</sup>

<sup>254</sup> Idem. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

<sup>255</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 47.

<sup>256</sup> BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo**: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. São Paulo: Unesp, 2003. p. 161.

<sup>257</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 104.

<sup>258</sup> BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Tradução de Patrick Camiller. Malden (USA): Polity Press, 2000, cap. 7, n.p. (e-book). Tradução livre.

O estímulo ao empreendedorismo, cuja promessa aponta para a possibilidade de que todos podem transformar-se em patrão, maquia o “[...] mito da nova autonomia da *Você S/A* [...] de subsunção real do trabalho ao capital, de salariado precário e de precariedade hipermoderna”.<sup>259</sup>

Nesse modelo de atuação profissional, em que as pessoas são aparentemente autônomas e atuam no mercado travestidas de empresas, algumas certezas, contudo, mantêm-se. Primeiro, que “[...] elas estão fora da biografia do funcionário clássico, fora dos acordos sindicais e das escalas salariais estatutárias, fora dos acordos de negociação coletiva e hipoteca residencial”<sup>260</sup>; segundo, que “[...] são a base para uma nova cultura precária da independência: homens e mulheres de negócios em seus próprios assuntos”.<sup>261</sup>

As alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 não se limitam a flexibilizar direitos e garantias reservados aos trabalhadores, ao mesmo tempo, a mencionada lei conota desvalor à condição de trabalhador, ornamentando e estimulando a faceta do empreendedorismo, mesmo que esse sujeito continue sendo um trabalhador, só que, agora, sem a proteção normativa laboral.

Essa faceta subjacente da reforma trabalhista, que direciona o sujeito a tornar-se empreendedor de si próprio, é garantida por outros referentes normativos, como a Lei Complementar n.º 123/2006 e Lei Complementar n.º 128/2008.

Com o advento das leis anteriormente mencionadas, instituiu-se a figura jurídica do microempreendedor individual, uma um mecanismo de normalização da alienação da personalidade do trabalhador.

Nos termos do §1º do artigo 18-A da Lei Complementar n.º 123/2006, compreende-se como MEI “o empresário individual que se enquadre na definição do art. 966 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil –, ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural, que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), que seja optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo”.

O artigo 966 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002, cuja remissão é feita na conceituação do MEI, aponta para a definição de empresário. E aqui se tem uma

<sup>259</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 105.

<sup>260</sup> BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Tradução de Patrick Camiller. Malden (USA): Polity Press, 2000, cap. 7, n.p. (*e-book*). Tradução livre.

<sup>261</sup> Ibidem. Tradução livre.

descaracterização do indivíduo como trabalhador. Os trabalhadores que são conduzidos a assumir esse enquadramento jurídico passarão a deter os mesmos atributos de uma pessoa jurídica, tanto que lhes é atribuído um número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que os afasta, num primeiro momento, da tutela trabalhista.

A rigor, é possível perceber, a partir dessa ação estatal, um permissivo à exploração – disfarçado de inclusão jurídica – daqueles que já se acham submetidos à precarização do trabalho. Essa iniciativa falseia a estatística de desemprego e conduz à permanência dos trabalhadores nessa situação.

Instrumentalizado pelo poder de nomeação<sup>262</sup>, o direito reconhece a essas pessoas uma condição que contraria a própria natureza das coisas, porque, neste caso, não haverá uma pessoa natural representando uma pessoa jurídica; ela própria – a pessoa física – converte-se em pessoa fictícia, embora mantenha seus atributos humanos.

Dados extraídos do Portal do Empreendedor<sup>263</sup> – *website* sob a responsabilidade do Governo Federal – informam que, no Brasil, até 1º de dezembro de 2018, existiam 7.664.395 pessoas que “optaram” por inscreverem-se como MEIs.

Desse repositório de dados é possível extrair outras informações, tais como: a) a Unidade da Federação com maior número de inscritos é São Paulo, seguida por Rio de Janeiro e Minas Gerais, nessa ordem; b) a atividade com maior número de inscritos é “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios”, CNAE<sup>264</sup> (4781400), contando com 614.597; c) a forma predominante de atuação ocorre em “estabelecimento fixo”, que conta com 46,3482% dos inscritos, seguida de “Porta a Porta, postos móveis ou por ambulantes”, com 24,5753%, e “internet”, representada por 11,2575%; d) a faixa etária das pessoas inscritas como MEI predomina entre aqueles com idade entre 31 e 40 anos.

Esses dados demonstram apenas parte dos trabalhadores que são empurrados a tornar-se “autônomos de si próprios”, não havendo como estimar o quantitativo de tantos outros sem registro formal. Outrossim, a ampliação desse tipo de caracterização jurídica ressoa seus efeitos também nas contas públicas, em especial, no que diz respeito ao *deficit* da arrecadação da previdência.

---

<sup>262</sup> BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 13. ed. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. p. 236.

<sup>263</sup> Disponíveis em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br>>. Acesso em: 1º de dez. 2018.

<sup>264</sup> Classificação Nacional de Atividades Econômicas, tendo como órgão gestor o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br/documentacao.html>>. Acesso em: 1º de dez. 2018.

Sobre esse ponto, em 2018, o IPEA elaborou um estudo no qual afirma que “o MEI irá gerar relevante desequilíbrio fiscal [atuarial e financeiro] no âmbito do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) nas próximas décadas”.<sup>265</sup> Isso porque, mesmo que a contribuição dos inscritos com MEIs seja de apenas 5% sobre o valor do salário mínimo, há uma elevada inadimplência, o que, aliado à projeção de benefícios previdenciários, inclusive, aqueles tidos como de risco ou não programados para essas pessoas, representa um anunciado desastre atuarial.

O estudo do IPEA ainda demonstra preocupação com a tendência de substituição de emprego formal pelo MEI. Isso porque, enquanto que um empregado contratado com a observância das garantias laborais contribui para a previdência social com percentuais que variam entre 8, 9 ou 11% de seu salário, o MEI apenas contribui com a alíquota fixa de 5%, denominando esse percentual de “arrecadação ser quase simbólica”. Além disso, enquanto o empregado tem a sua contribuição descontada antecipadamente de sua remuneração, o MEI somente recolherá sua contribuição social quando assim decidir.

A despeito da possibilidade jurídica de que, nesse horizonte, um trabalhador assumia feições de personalidade jurídica de empresa, não há autorizativa legal que viabilize a contratação do MEI como empregado, ao menos em tese. Os casos em que uma empresa dissimula a contratação de um trabalhador, como se estivesse realizando uma transação com outra empresa, representam o que a doutrina trabalhista denomina de “pejotização”.

Segundo Georgenor de Sousa, a pejotização constitui

[...] uma ilegalidade em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a constituição de uma empresa (pessoa jurídica) que, de regular, só tem os procedimentos para seu surgimento. No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.<sup>266</sup>

De pronto, é importante sublinhar que a pejotização das relações trabalho é rechaçada de forma unânime e pacífica pela jurisprudência laboral, dado o seu potencial altamente precarizante.<sup>267</sup>

<sup>265</sup> BRASIL. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI): Carta de Conjuntura n.º 38. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117\\_CC38\\_desequilibrio\\_financeiro\\_MEI.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117_CC38_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf)>. Acesso em: 1º de mar. 2019..

<sup>266</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano. MANNRICH, Nelson (Coords.). **Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013. p. 317.

<sup>267</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1) FGTS. PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. SÚMULA 362/TST. DECISÃO DO STF NO ARE 709212: MODULAÇÃO DE EFEITOS, PELA PRÓPRIA CORTE MÁXIMA, COM EFICÁCIA

Sobre essa questão, um estudo do IPEA afirma que “o MEI pode estar estimulando a chamada ‘pejotização’ e a migração de empregados formais para MEI”.<sup>268</sup>

Na contramão do entendimento jurisprudencial, a Lei 13.467/2017, no artigo 442-B, oportunizou as empresas a contratação de “autônomo exclusivo”, isto é, empregado sem vínculo empregatício. Assim dispõe o 442-B da CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Por sua vez, o artigo 3º da CLT prescreve que será considerado empregado “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.<sup>269</sup>

Diante de casos como esse possibilitado pela Lei 13.467/2017, tem-se uma *contradictio in terminis*, uma situação de fraude contratual, pois não há como ser, ao mesmo tempo, autônomo e possuir vínculo empregatício com o tomador/empregador. É uma dissimulação jurídica que encontra impeditivo para afirmar-se, conforme o artigo 9º d CLT.<sup>270</sup>

EX TUNC, DESDE 13.11.2014. 2) VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. "PEJOTIZAÇÃO". PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS. 3) MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. POSSIBILIDADE. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua ocorrência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços - tal como no caso dos autos. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo as fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula apelidada de “pejotização”. Em quaisquer desses casos – além de outros –, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias [...]. (TST – ARR: 14612520135100009, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/9/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/9/2016) O mesmo entendimento quanto à inviabilidade jurídica da pejotização é seguido nos seguintes arestos: (TST – AIRR: 553002320085220003, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 8/11/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017); (TST – AIRR: 3238520145150029, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 19/9/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/9/2018); (TST – AIRR: 10189320145030022, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 26/4/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 5/5/2017); (TST – ARR: 16829006920095090652, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/8/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/8/2016); (TST – RR: 10440520105240004, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 6/5/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/5/2015).

<sup>268</sup> BRASIL. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI)**: Carta de Conjuntura n.º 38. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117\\_CC38\\_desequilibrio\\_financeiro\\_MEI.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117_CC38_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf)>. Acesso em: 1º de mar. 2019.

<sup>269</sup> BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 25 dez. 2017.

<sup>270</sup> Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 20 nov. 2018.

Frente a essa ambiguidade trazida pela reforma, é importante precisar a concepção jurídica de trabalhador autônomo e, assim, evidenciar a contradição desse dispositivo legal. Cabe pontuar que esse trabalhador – autônomo – não é regido pela legislação trabalhista, mas sim pela normativa do direito civil.<sup>271</sup> Segundo Martinez, “autônomo é um profissional que detém os instrumentos próprios do seu ofício e trabalha mediante remuneração previamente ajustada em contrato de honorários cujo objetivo é o resultado avençado [...]”.<sup>272</sup> Cumpre esclarecer que não há empecilho jurídico para que um profissional verdadeiramente autônomo preste serviços a uma pessoa física, ou a uma empresa, afinal, a depender da especificidade do trabalho, combinada à pluralidade de competências profissionais e dadas as circunstâncias da prestação dos serviços, o contexto jurídico prescinde do vínculo empregatício.

A esse respeito, Delgado afirma que “[...] embora [o autônomo] possa vivenciar uma relação socioeconômica não eventual com o seu tomador de serviços, não pode ter com ele uma relação de exclusividade”.<sup>273</sup> Há de se frisar que essa disposição jurídica tinha sido extirpada da Lei 13.467/2017 pela Medida Provisória n.º 808, de 2017. Porém a referida MP não teve suas disposições apreciadas pelo Congresso Nacional, vindo a perder eficácia, revigorando, conseqüentemente, o conteúdo do artigo 442-B.

Esse mecanismo de legitimação formal de uma condição de violação à natureza das coisas, inclusive, foi objeto de discussão na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, especificamente, no item 1.3, que trata da primazia da realidade sobre a forma jurídica, a saber:

TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT.  
TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA  
RELAÇÃO DE EMPREGO.

A norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT. (Enunciado no 1 da Comissão 4)

TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE  
DA REALIDADE SOBRE A FORMA.

É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT). (Enunciado no 2 da Comissão 4).<sup>274</sup>

<sup>271</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Autônomo no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2018. p. 16.

<sup>272</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>273</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 160.

<sup>274</sup> ANAMATRA. **Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view)>. Acesso em: 20 de mar. 2019.

A relevância do trabalho na vida de uma pessoa é bem-retratada quando duas pessoas se encontram, e uma delas pergunta: “o que você é?”. Certamente a resposta não será composta por a indicação de uma características físicas, ou mesmo, na descrição de afazeres executados em períodos de não trabalho, mas sim, na indicação da profissão ou ocupação que exerce.<sup>275</sup> A esse respeito, Agamben avalia que “Todos os seres vivos estão em uma forma de vida, mas nem todos são (ou nem sempre são) uma forma-de-vida.”<sup>276</sup> A forma-de-vida de um trabalhador é forjada a partir da ocupação que ele possui, e não por aptidões que lhe são inerentes. Ensina Agamben:

A forma-de-vida não pode reconhecer-se nem ser reconhecida, porque o contato entre vida e forma e a felicidade que nela está em questão se situam além de todo possível reconhecimento e de toda possível obra. A forma-de-vida é, nesse sentido, antes de tudo, a articulação de uma zona de irresponsabilidade, em quais identidades e as imputações do direito estão suspensas.<sup>277</sup>

Essa forma de percepção tem o potencial para reposicionar socialmente o indivíduo, conferindo-lhe determinado patamar de poder ou atribuindo-lhe algum estereótipo<sup>278</sup>, tudo a depender da profissão ou trabalho que exerça. Assim, o trabalho representa mais do que uma atividade reificada pelo processo de produção capitalista, porquanto integra a subjetividade do indivíduo, de modo que o trabalhado, em equivalência, confunde-se com a própria estrutura orgânica do indivíduo.

Destarte, o incentivo para que trabalhadores se convertam em autônomos de si próprios, “Eu-ME” ou “Eu-MEI”, milita em desfavor de seus direitos fundamentais, pois lhes obsta garantias jurídicas mínimas que lhes são inerentes por sua natureza, alienando sua personalidade e cambiando-a, artificialmente, pelo seu antagonico na relação empregatícia, o empregador. Artifícios que implicam na manipulação da própria personalidade jurídica dos trabalhadores, oportunizada por instrumentos jurídicos, o que denota o potencial risco que alterações na legislação laboral podem resultar para aqueles que vivem do trabalho, é o que será tratado na seção seguinte.

---

<sup>275</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 204.

<sup>276</sup> AGAMBEN, Giorgio. **O uso dos corpos**. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 306.

<sup>277</sup> Ibidem, p. 278.

<sup>278</sup> O estereótipo é “uma forma de conhecimento e identificação que vacila entre o que está sempre ‘no lugar’, já conhecido, e algo que deve ser ansiosamente repetido”. BHABHA, Homi. A outra questão: o estereótipo, a discriminação e o discurso. **O local da cultura**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998. p. 105.

#### 4 DOS RISCOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS INFLUXOS DA LEI 13.467/2017

O realinhamento das diretrizes jurídicas positivadas nos textos legais às necessidades sociais que lhes são contemporâneas expõe a natureza dinâmica da norma jurídica. Porém os períodos de reestruturação do sistema produtivo são marcados por alterações da legislação que rege as relações de trabalho, alterações essas que possuem aptidão para implicarem negativamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, pois tencionam o limite de exploração do trabalho. E, sob tal perspectiva, as alterações empreendidas na legislação trabalhista não têm demonstrado que a modulação dos marcos legais vise contemplar anseios de justiça social.

A década de 1990 e a dos anos 2000 foram marcadas por ajustes neoliberais<sup>279</sup> – “reformas” – que objetivavam alinhar o Brasil à “nova” ordem mundial. Esse cenário afetou a legislação trabalhista, edificando uma nova e precária realidade do trabalho.<sup>280</sup> Sobre a expressão reforma, Antunes denomina-a de “(contra)reforma”<sup>281</sup>, numa nítida referência a um artefato que propõe algo contrário ao que intenta.

Corroborando essa perspectiva, Souto Maior<sup>282</sup> observa que reformar um dado objeto pressupõe atribuir melhoria à sua estrutura inicial. Caso a modificação empreendida reduza a função para a qual foi gestado, o objeto que recebe tal ação, o que se verifica não é se não uma deformação.

Em 2017, em plena segunda modernidade, a Lei 13.467/2017 impôs uma nova reforma ou contrarreforma à legislação laboral, levando a efeito profundas alterações na regulamentação que rege as relações de trabalho, trilhando o mesmo percurso das predecessoras, propondo uma pauta oposta à melhoria das condições de vida da classe trabalhadora e priorizando os interesses do mercado.

Na sociedade da segunda modernidade, “[...] a atenção pública mundial concentra-se na questão de como controlar o mercado financeiro global e seus riscos globais”, conquanto, seja essa uma pretensão, comparável ao mito de Sísifo, em que um sujeito é condenado a

<sup>279</sup> ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil**. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

<sup>280</sup> GIOVANI, Alves. **Dimensões da Precarização do Trabalho**: Ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6, 2013. p. 139.

<sup>281</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015. p. 237.

<sup>282</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista era para retirar direitos, reconhecem os “donos da bola”**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reformatrabalista-era-para-retirar-direitos-reconhecem-os-donos-da-bola>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

empurrar uma pedra, repetida e eternamente, até o topo de uma montanha, mas, todas as vezes que está prestes a atingir o cume dessa montanha, a pedra rola de volta ao ponto inicial, neutralizando completamente os resultados do esforço realizado.<sup>283</sup> Por esse motivo, “[...] os mercados financeiros globais pertencem à categoria da sociedade mundial do risco”.<sup>284</sup>

Uma característica comum a todos esses períodos de reforma da legislação laboral é o fato de que ocorrem durante uma crise do sistema de produção. Invariavelmente, ao pensar em crise, é-lhe atribuído um predicativo negativo, e, para o trabalhador, certamente, esse é o sentido que deve prevalecer. Mas para a dinâmica do sistema de produção capitalista, a crise é tão necessária quanto a circulação da mercadoria. Assim, para a manutenção do sistema de produção, a crise é um momento que antevê o seu próprio revigoramento.<sup>285</sup>

Bauman infere que, “[...] em seu sentido próprio, [a crise] expressa algo positivo, criativo e otimista, pois envolve mudança e pode ser um renascimento após uma ruptura”.<sup>286</sup> Por sua vez, os períodos de crise são acompanhados pelo medo, mecanismo fundamental à construção de “narrativas de conversão, operando a fusão entre os níveis coletivo e individual, transformando o modo como se vive”<sup>287</sup> dos indivíduos, a partir de cenários de improvável reversibilidade do caos criado.

Historicamente, até por conta do protagonismo que os interesses do mercado têm assumido, o termo risco ligou-se à seara econômica, como se fosse uma categoria imanente, “[...] para indicar uma condição complexa e contraditória, que não pode ser definida como “inflação”, “estagnação”, “nem recessão”, mas na qual uma série de causas se combina numa mixórdia de questões conflitantes”.<sup>288</sup> Já as demandas dos trabalhadores somente encontram oportunidade dialética em tempos de crescimento. Eis outra contradição entre capital e trabalho. As crises do sistema econômico representam, para o sistema de produção capitalista, a oportunidade de rediscutir a seu favor os pactos até então estabelecidos pelas instituições sociais.

No que tange a essa característica do sistema econômico, Osório observa que “as crises servem como estopim para restabelecer novas condições para a rentabilidade do capital,

<sup>283</sup> CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2018.

<sup>284</sup> ZOLO, Danilo; BECK, Ulrich. A sociedade global do risco. Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie**, Ano 1, n. 1, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4245/3195>>. Acesso em 10 set. 2018.

<sup>285</sup> OSORIO, Jaime. Padrão de reprodução do capital: uma proposta teórica. In: FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; Mathia Luce. **Padrão de reprodução do capital**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 63-64.

<sup>286</sup> BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. p. 11.

<sup>287</sup> BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade sitiada**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002, p. 88.

<sup>288</sup> BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. p. 11.

para voltar a propiciar a renovação de seu ciclo de reprodução e de suas contradições econômicas e sociais em novos estágios”.<sup>289</sup> Deve-se considerar que o trabalho integra essa premissa necessária à geração e à acumulação de riqueza; conseqüentemente, suas estruturas também serão cambiadas. Desse modo, resta evidenciado que as crises, por sua aptidão para desencadear o fim de um dado padrão de reprodução<sup>290</sup>, trazem consigo o risco de precarização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A história tem demonstrado que a dinâmica econômica modula sua estrutura de forma semelhante a uma onda sonora: de forma sinuosa, apresentando amplitudes de crescimento e de declínio, mas não livre de ruídos. E acompanhando essa onda – especialmente nos movimentos de declínio –, a legislação que rege as relações de trabalho é alterada, não para conferir maior proteção ao trabalhador – pois, justamente, nesses períodos de crise do sistema produtivo, é quando o trabalhador tem contra si ampliado risco de desemprego –, mas para ampliar a precarização de suas condições, afetando seus direitos fundamentais. E assim, a legislação do que regulamenta as relações de trabalho, que deveria ter ressaltada a sua natureza protetiva, vê cambiada suas disposições para um novo e contraposto paradigma: o da hiperflexibilização.

#### 4.1 Da Lógica de Proteção à Hiperflexibilização

As normas trabalhistas representam mecanismos que limitam, parcialmente, a exploração do trabalho pelo capital. Conquanto aparentem tutelar apenas os interesses dos trabalhadores, em verdade, essas normas atendem aos anseios de reprodução do sistema capitalista, dessa maneira, sustentando sua lógica de atuação.

Ainda no trilho da contradição, essas mesmas normas, que viabilizam a continuidade desse modelo de reprodução do sistema capitalista, também o contestam.<sup>291</sup> Eis a chave para compreender a alternância no perfil de normas que, outrora, regulamentavam as relações de trabalho a partir de um viés protetivo e que, noutra momento, alternam para o oposto, a flexibilização e agudização da exploração do ser humano.

No que concerne à atual tendência de apreço às legislações laborais com perfis flexíveis no ordenamento jurídico brasileiro, Leandro Dorneles refere que “a ênfase de

---

<sup>289</sup> OSORIO, Jaime. Padrão de reprodução do capital: uma proposta teórica. In: FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; Mathia Luce. **Padrão de reprodução do capital**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 63.

<sup>290</sup> Ibidem, p. 70.

<sup>291</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 53.

consagrar um ordenamento jurídico laboral flexível no Brasil vem na esteira do movimento global de economização das discussões político-sociais”<sup>292</sup>, uma contradição, na qual, inverte-se a posição do trabalhador e o produto de seu trabalho, de modo que se personifique este e coisifique-se aquele.

Na flexibilização da legislação laboral, o aparente equilíbrio que mantinha a exploração do trabalho em patamares socialmente aceitáveis – necessário à reprodução do capital –, ganha notas mais agudas, mais contundentes e mais sofisticadas, pois, além de aprofundar o nível de exploração do trabalhador, falaciosamente ainda se apresenta como bálsamo às questões sociais vinculadas à atividade econômica.

A flexibilização das relações de trabalho “tem o intuito de eliminar ou de adaptar, de acordo com os casos, a proteção trabalhista [...] traduzindo-se em um processo de legitimação pelo Estado do dano social”.<sup>293</sup> Mas, ao contrário do que efetivamente intenta, essa normativa flexível é anunciada aos trabalhadores como uma alternativa libertadora, uma espécie de alforria das amarras legais que, alegadamente, estariam limitando suas possibilidades na relação de trabalho, ainda que essa tutela, embora atinja individualmente o trabalhador, vise ao interesse público de equilíbrio das relações contratuais. E sob esse figurino, a legislação flexível apresenta-se como uma alternativa de “modernização” da legislação.

Todavia esse modelo de trabalho (des)amparado pela lógica flexível, mesmo sob a ótica puramente economicista, não tem razão de ser, pois:

Com trabalho mais precário, jornadas maiores, menos direitos e menores salários, isso tende a provocar uma queda na renda dos trabalhadores, gerar retração econômica e provocar drástica redução do consumo. Ao invés de modernizar [...] a reforma trabalhista na prática provoca precarização do trabalho, empobrecimento dos trabalhadores, desigualdade social e reduz os empregos já existentes.<sup>294</sup>

Desse modo, infere-se que a narrativa de modernização não se sustenta e ainda escancara o retrocesso social derivado da flexibilização da legislação laboral. E, nesse ponto, resta caracterizado o que se reconhece como hiperflexibilização.

A compreender que o sistema jurídico trabalhista brasileiro já é dotado de inúmeros mecanismos de flexibilização das condições de trabalho, para atender às incessantes flutuações do sistema econômico, como exemplo, a possibilidade de firmar contratos a termo,

---

<sup>292</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho: Da lógica da Preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002, p. 137.

<sup>293</sup> Ibidem, 139.

<sup>294</sup> PAES, Arnaldo Boson. **Homologação de acordo extrajudicial: especificidades da jurisdição voluntária**. *Revista LTr*, São Paulo, Ano 82, n. 02, fev. 2018, p. 27.

contratos a tempo parcial, contratação de empregados temporários, instituição de banco de horas, ou, ainda, a autorizativa para terceirizar a atividades da estrutura produtiva, conclui-se, sem maiores dificuldades, que a flexibilização realizada por intermédio da reforma promove uma ampliação do que já era bastante extenso.

Esse movimento de ampliação da lógica de flexibilidade das relações laborais, em detrimento do sentido de proteção que é inerente ao Direito do Trabalho, implica a efetividade das garantias inscritas na Constituição Federal. A exemplo disso, menciona-se a permissão de realização de jornada além das 8 horas diárias, sem o respectivo pagamento do adicional, na modalidade de teletrabalho, embora seja plenamente possível realizar o controle do tempo de trabalho.<sup>295</sup>

Mesmo sem alterar diretamente o texto constitucional, as alterações realizadas pela reforma, no texto da CLT, fazem um movimento contrário à constitucionalização do ordenamento jurídico, subjugando valores sociais em favor de desígnios meramente econômicos. Um processo de desconstitucionalização dos direitos da classe trabalhadora.

#### **4.2 Desconstitucionalização de Direitos Fundamentais da Classe Trabalhadora na Lei 13.467/2017**

A desconstitucionalização do direito, como fenômeno, representa a negativa do processo constitucionalização. Por mais óbvia que aparente se constituir essa inferência, por apreço didático, antes de tratar da desconstitucionalização de direitos fundamentais da classe trabalhadora, convém realizar uma digressão, ainda que breve, sobre o processo de constitucionalização.

A constitucionalização do ordenamento jurídico, na concepção de Guastini<sup>296</sup>, representa,

---

<sup>295</sup> Sobre esse tema, a reforma incluiu o teletrabalhador dentre os empregados não abrangidos pelas disposições relativas à jornada, conforme se verifica no inciso III, artigo 62 da CLT. BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 25 de dez. 2018.

<sup>296</sup> “un proceso de transformación de un ordenamiento al término del cual el ordenamiento em cuestión esulta totalmente impregnado por las normas constitucionales. Um ordenamiento jurídico constitucionalizado se caracteriza por uma Constitución exteamadamente invasora, entrometida (pervasiva, invadente), capaz de condicionar tanto la legislación com la jurisprudência y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos, así como las relaciones sociales". GUASTINI, Riccardo. La constitucionalización del ordenamiento jurídico: El caso italiano. In: CARBONELL, Miguel (Org.). **Neoconstitucionalismo(s)**. 4. ed. Madrid (España): Trotta, 2009, p. 49. (tradução livre)

um processo de transformação de um ordenamento em que ao final, o ordenamento em questão está totalmente impregnado pelas normas constitucionais. Um sistema jurídico constitucionalizado é caracterizado por uma constituição extemporaneamente invasiva, intrusiva (penetrante, invasora), capaz de condicionar tanto a legislação quanto a jurisprudência e o estilo doutrinário, a ação dos atores políticos, bem como as relações sociais.

Nesse sentido, a constitucionalização pode ser compreendida como um processo que elege, na Constituição, sua norma máxima, de modo que os mandamentos nela contidos são transmitidos às normas que lhes são hierarquicamente inferiores, e, ao mesmo tempo, também condiciona toda a atividade jurídica, política e social.

Ainda segundo Guastini<sup>297</sup>, a identificação do processo de constitucionalização em um dado ordenamento jurídico não reflete uma resposta polarizada como “verdadeiro ou falso”, mas, sim, o estabelecimento de “graus” de constitucionalização. E para aferir essa gradação, o autor listou sete condições:<sup>298</sup>

- 1) a existência de uma Constituição rígida;
- 2) o controle de conformidade das leis perante a Constituição;
- 3) a força vinculante da Constituição;
- 4) interpretação das normas contidas no ordenamento a partir dos valores da Constituição;
- 5) aplicação direta das normas constitucionais;
- 6) interpretação das leis conforme o texto constitucional; e,
- 7) a influência da Constituição sobre as relações políticas.

Interessante mencionar que a primeira e a segunda condições são necessárias. Da terceira à sétima, são estabelecidos graus de diferenciação entre os distintos fenômenos de constitucionalização.

Parte das garantias contidas ao longo do texto constitucional que alberga os interesses dos trabalhadores nem sequer foi regulamentada, o que mitiga, portanto, a eficácia de tais garantias no plano da realidade.

Essa condição na seara laboral pode ser constatada na ausência de regulamentação: da proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 7º, I); ou, do pagamento do adicional de penosidade (Art. 7º, XXIII); da tipificação do crime por retenção dolosa do salário (Art. 7º, X); ou mesmo, da proteção em face da automação (Art. 7º, XXVII). No

---

<sup>297</sup> GUASTINI, Riccardo. La constitucionalización del ordenamiento jurídico: El caso italiano. In: CARBONELL, Miguel (Org.). **Neoconstitucionalismo(s)**. 4. ed. Madrid (España): Trotta, 2009, p. 50. (tradução livre).

<sup>298</sup> Ibidem, p. 50-57.

entanto, em um movimento contrário ao da real modernização do Direito do Trabalho, no sentido de ampliação da tutela social, que ampliasse as garantias jurídicas destinadas aos trabalhadores, o legislador assumiu uma pauta distinta, privilegiando os interesses econômicos.

Com a reforma empreendida pela Lei 13.467/2017, garantias consagradas na normativa trabalhista foram flexibilizadas sob o argumento de promover a empregabilidade. Há de se questionar, preliminarmente, que tipo de empregabilidade se tem em vista com o processo de flexibilização uma vez que, primeiro, a contar que parte dos direitos dos trabalhadores contidos na Constituição Federal nem sequer foi regulamentada, e segundo, porque, com a reforma trabalhista, parte das garantias jurídicas destinadas que haviam sido regulamentadas foi flexibilizada.

Convém rememorar que o Brasil é um dos países-membros da Organização Internacional do Trabalho e, ao aderir seus termos, comprometeu-se com suas diretrizes, entre elas, a promoção do “trabalho de qualidade”, o que, seguramente, não condiz com a flexibilização operada pela reforma trabalhista.

Após um ano da vigência da Lei 13.467/2017, em concreto, o que se tem não é o aumento a empregabilidade, mas, sim, o aumento do número de demissões, do número de empregos informais, de terceirizações, de contratos intermitentes.<sup>299</sup> Ou seja, o que a reforma ampliou foi a quantidade de trabalhadores que tiveram suas condições de vida profissional precarizadas.

Tendo como pano de fundo esse contexto, em que garantias são flexibilizadas, na continuidade, passar-se-á ao exame da transição do modelo contratual trabalhista, antes baseado no garantismo constitucional, que, no contexto contemporâneo, cambia para o flexível.

---

<sup>299</sup> PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos.** Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>>. Acesso em: 10 de mar. 2019.

### 4.3 Do Modelo Contratual Garantista à Fixação Jurídica Flexível: Alteridade às avessas

Na atualidade, o sistema jurídico laboral tem experimentado uma reestruturação de suas bases, alternando de um modelo jurídico garantista para o desregulamentado e flexível. Para Dorneles, essa “[...] flexibilização do Direito do Trabalho acaba afrontando a própria lógica desse ramo jurídico”, descaracterizando-o.<sup>300</sup>

A despeito de a Constituição Federal brasileira trazer ao longo de seu texto várias garantias reservadas aos trabalhadores com o intuito de possibilitar-lhes uma existência digna, o intenso processo de flexibilização e de desregulamentação promovido pela atual Lei 13.467/2017 reconfigura impropriamente a lógica da fixação jurídica laboral, mitigando essas garantias e imputando os riscos da atividade econômica aos trabalhadores.

A relação jurídica laboral, baseada no modelo garantista social<sup>301</sup> afeta os contratos de trabalho com um conjunto mínimo de garantias com vistas a amparar o trabalhador das vicissitudes decorrentes da atividade econômica, independentemente das convenções individuais eventualmente firmadas perante seu contratante.

No que concerne à necessidade de garantir direitos nos ordenamentos jurídicos, Ferrajoli adverte que “um direito não garantido não seria um verdadeiro direito”<sup>302</sup>, quer dizer, sem o estabelecimento de garantias, a pretensão prescritiva do direito não representaria mais do que mera intensão. Por garantia, compreende-se “[...] qualquer técnica normativa de tutela de um direito subjetivo”.<sup>303</sup>

O modelo garantista da relação contratual trabalhista tem suas premissas estabelecidas fundamentalmente no texto da Constituição Federal, em especial, nas disposições contidas no artigo 7º. Por conta do processo de constitucionalização do direito, essas garantias espraiam, nas normas infraconstitucionais, os valores contidos na Constituição. É que se depreendia ao examinar o texto da CLT, antes da reforma.

<sup>300</sup> DORNELES. Leandro do Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho: Da lógica da Preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002, p. 136.

<sup>301</sup> Para Ferrajoli, o garantismo social designa “el conjunto de garantías, em buena medida aún ausentes o imperfectas, dirigidas a la satisfacción de los derechos sociales, como el derecho a la salud, a la educación, al trabajo y otros semejantes”. FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantismo**. Madrid: Trotta, 2008, p. 62.

<sup>302</sup> “un derecho no garantizado no sería un verdadero derecho”. FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías: La ley del más débil**. 3. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2002, p. 59. (tradução livre).

<sup>303</sup> “[...] cualquier técnica normativa de tutela de un derecho subjetivo”. FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantismo**. Madrid: Editorial Trotta, 2008, p. 60. (tradução livre).

Dentre as garantias contidas no texto celetista, destaca-se aquela caracteriza das partes no contrato de trabalho, inclusive, como forma de afetar direitos e obrigações concernentes a cada um dos contratantes.

A esse respeito, na doutrina justrabalhista, há um instituto denominado de “alteridade”, que informa um dos atributos que caracteriza o empregador. Segundo, Pretti<sup>304</sup>, esse atributo representa o encargo daquele que é titular do empreendimento econômico a suportar todos os riscos de sua atividade empresarial, mas, também, o direito de acumular os lucros eventualmente oriundos da exploração da atividade econômica.

Enquanto a atividade empresarial é marcada pela exploração pelo risco da atividade econômica, a feição jurídica do empregado é caracterizada pela subordinação do trabalho por um dado módulo de tempo desse indivíduo. Essencialmente, o tempo diário das pessoas está dividido em horas de trabalho e em horas de não trabalho. À primeira vista, isso pode não suscitar inquietações, no entanto, compreender essa premissa revela-se primordial para perceber que a flexibilidade ultrapassa esses limites, com isso, tornando-os ambíguos.

As horas de não trabalho – embora integrem o patrimônio jurídico dos trabalhadores – não constituem o foco da discussão, mas, sim, aquelas destinadas ao labor. As horas de trabalho são desenvolvidas em períodos denominados de jornadas. E elas podem ocorrer a partir de um limite fixo de horas, denominadas de jornada integral ou horas rígidas; ou ainda, por meio de jornadas variáveis, também, chamadas de jornadas móveis, mutantes ou flexíveis.<sup>305</sup>

Segundo Rosso, flexibilizar as horas de jornada de trabalho não significa reduzir a quantidade de labor a que estão sujeitos os trabalhadores, ao revés, isso “[...] eleva o nível de intensidade laboral com vistas a alcançar o rendimento do trabalho e [...] impedir tempos perdidos”.<sup>306,307</sup> Dessa maneira, se o garantismo tem como premissa estabelecer antecipadamente as premissas da fixação jurídica, permitindo que o trabalhador avalie de antemão a relação contratual, a flexibilização, por sua vez, coloca-se como antítese desse modelo, atribuindo uma forma fluída e inconstante às diretrizes da relação jurídica laboral.

A flexibilização das relações laborais, promovida pela Lei 13.467/2017, desconsidera que “o trabalho é uma manifestação da pessoa da mesma forma que o pensamento, a fala, a

---

<sup>304</sup> PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**. São Paulo: LTr, 2018, p. 43.

<sup>305</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**. Os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 9

<sup>306</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>307</sup> No filme, “A classe operaria vai ao paraíso”, essa condição é retrata com precisão. La classe operaria va in paradiso: Direção: Elio Petri, produção: Ugo Tucci. Itália: Euro International Film, 1971. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=0Knujml17DJ8>>. Acesso em 12 jun. de 2018.

consciência e coisas semelhantes o são. Como tal, não pode estar subordinada à lógica privada do mercado". Nesse contexto, a ação legislativa nada mais é do que "uma lei de ação da Constituição"<sup>308</sup>, e, desse modo, a legislação trabalhista nada mais é do que "uma lei da atuação da Constituição"<sup>309</sup>.

O processo de flexibilização e desregulamentação do direito trabalhista, a partir da reforma empreendida pela Lei 13.467/2017, trilha um caminho na direção oposta do garantismo<sup>310</sup>, desconsiderando as "novas formas de trabalho e anova proteção por esta requerida".<sup>311</sup> Mas seria impróprio confundir, desregulamentação e flexibilização. Ainda que ambas caminhem lado a lado nesse processo de inversão da alteridade na relação jurídico-laboral. Dal Rosso afirma que a flexibilização das relações de trabalho significa tornar maleável ou adaptável a distribuição das horas de trabalho conforme a necessidade do empregador.<sup>312</sup>

Para Siqueira Neto, o fenômeno da flexibilização é mais amplo e representa "o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva".<sup>313</sup> Isto é, um mecanismo de supressão de direitos dos trabalhadores.

Já a desregulamentação dos direitos trabalhistas é um processo de derrogação da regulamentação até então vigente, em que a legislação flexibiliza a si própria<sup>314</sup> e cujos efeitos prescritivos são justamente o de nulificar uma prescrição anteriormente estabelecida.

Para Cavalcanti, a desregulamentação pode ser identificada como uma "regulação anética do mercado"<sup>315</sup>, na qual o direito deixa de "incorporar e realizar valores socialmente relevantes, para servir de instrumento de legitimação de interesses particulares"<sup>316</sup>, e neste particular, a expressão "anética" faz referência à ausência, ou, desvio ético do mercado.

---

<sup>308</sup> "El trabajo es una manifestación de la persona de la misma manera que lo son el pensamiento, la palabra, la conciencia y otras similares. Como tal, no puede subordinarse a la lógica privada del mercado". FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantismo**. Madrid: Editorial Trotta, 2008, p. 291.(tradução livre)

<sup>309</sup> "Una ley de actuación de la Constitución." FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantismo**. Madrid: Editorial Trotta, 2008, p. 290.(tradução livre)

<sup>310</sup> O Garantismo é um neologismo que faz referência a técnicas de proteção dos direitos fundamentais. FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantismo**. Madrid: Editorial Trotta, 2008, p. 61.

<sup>311</sup> "nuevas formas de trabajo y la nueva protección que éstas requieren". (tradução livre). (ibidem, p. 285).

<sup>312</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: Os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 54.

<sup>313</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no *In: Revista São Paulo em Perspectiva*, v.11/ n.º.1/ Jan-Mar (1997). Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/v11n01\\_04.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/v11n01_04.pdf)>. Acesso em: 20 de dez. 2018.

<sup>314</sup> Ibidem, p. 33-41.

<sup>315</sup> CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008, p. 74.

<sup>316</sup> Ibidem, p. 75.

A despeito de consistirem em processos distintos, tanto a flexibilização quanto a desregulamentação imputam aos trabalhadores os consequentes dos riscos da atividade econômica, mesmo que juridicamente tal encargo devesse ser suportado pelo empregador. É o que se denomina alteridade às avessas.

Essa alteridade às avessas reconfigura o sentido de empregabilidade, compreendida anteriormente à reforma a partir da continuidade da relação laboral, isto é, tendo como premissa a indeterminação do termo dessa relação jurídica. Porém, na atualidade, esse modelo de empregabilidade abre espaço para outro: o do desemprego contínuo, ou vitalício, cuja única perenidade dá-se na busca dessa empregabilidade pelos trabalhadores, é o que será objeto de análise a seguir.

#### **4.4 O Trabalho no Paradoxo do Desemprego Vitalício de Trabalho Permanente**

Compreender as relações de trabalho, a partir de estruturas previsíveis e determinadas, não mais dá conta de lidar com as requisições de uma sociedade premida, principalmente, pelo advento das “novas necessidades” impostas pelo consumismo da lógica capitalista de produção. Esse arranjo reposiciona a produção noutra dinâmica, o que afeta, conseqüente, a organização do trabalho.

Na realidade brasileira, essa nova dinâmica apresenta-se a partir de uma reconfiguração das estruturas sociojurídicas das relações laborais, com a inserção de modelos de contratualização hiperflexível. E sob o propósito de adequar a produção às necessidades do mercado, mitigam-se garantias historicamente conquistadas pelos trabalhadores, o que resulta na criação e contínua elevação do número de trabalhadores precarizados.

Segundo Ruy Braga, “trabalhadores precarizados são uma parte da classe trabalhadora em permanente trânsito entre a possibilidade da exclusão socioeconômica e o aprofundamento da exploração econômica”.<sup>317</sup> Esses trabalhadores, à mercê do desemprego, colocam-se à disposição do processo produtivo *full time*, isto é, desconsideram suas próprias necessidades de reprodução enquanto ser social, privilegiando as possíveis requisições do sistema produtivo. Por conta desse arranjo, esses trabalhadores são facilmente atraídos para formas precárias de contratualização laboral, como se dá nos contratos de trabalho na modalidade intermitente.

---

<sup>317</sup> BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: Do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012, n.p. (*e-book*).

O contrato intermitente, a despeito de representar um modelo formal de fixação jurídica, isso, sob a vertente jurídico-positivista, no Brasil, encontra-se juridificado pela Lei 13.467/2017. Também conhecido como contrato “zero hora”<sup>318</sup>, essa tipologia constitui-se, essencialmente, em uma forma precária de trabalho, visto que, por mais contraditório que aparente, é um modelo de pactuação laboral baseado em não trabalho, com alternância, ocasional, de prestações de serviço, o que “comprime a renda do trabalhador, tendo em vista a porosidade da jornada de trabalho.”<sup>319</sup>

Com gênese na doutrina anglo-saxã, o contrato intermitente, também conhecido como “zero-hours contract”, “*job on call*” ou “*trabajo fijo discontinuo y no periódico*”, não garante ao trabalhador periodicidade na prestação de serviços, inviabilizando a programação do cotidiano para esse indivíduo nos períodos de não trabalho. Dessa forma de contrato laboral é possível depreender duas certezas: a primeira é que, em regra, não haverá trabalho; a segunda é que, se eventualmente for convocado para prestar serviços, o trabalhador somente será remunerado pelo módulo de tempo no qual efetivamente esteve em atividade.<sup>320</sup>

Com essa forma de fixação jurídica laboral, o sistema produtivo nulifica os tempos mortos da produção<sup>321</sup>, reduzindo os custos para manter mobilizada a estrutura produtiva, dependendo das requisições do mercado. Com isso, esse encargo, próprio daquele que resolve exercer a atividade empresarial, é imputado de modo impróprio aos trabalhadores.

Na lógica do contrato intermitente, esse encargo recai ao trabalhador. A contraprestação passa a “remunerar” apenas nos períodos nos quais, efetivamente, o trabalhador emprega sua força à produção, deixando de ser remunerado por estar mobilizado às necessidades de seu empregador.

Aliado a isso, o contrato de trabalho na modalidade intermitente, densifica a carga de tarefas que o trabalhador deve executar, já que a lógica do sistema produtivo, no que concerne à circulação das mercadorias, não cambiou, ou seja, a produção deve ser realizar um ciclo

---

<sup>318</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho descente, terceirização e contrato zero hora**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>319</sup> BRAGA, Ruy. Entrevista concedida à Instituto Humanista Usininos. **Reforma trabalhista: Menor autonomia do trabalhador sobre o tempo social, maior concentração de renda e desigualdade social**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/578329-reforma-trabalhista-menor-autonomia-do-trabalhador-sobre-o-tempo-social-maior-concentracao-de-renda-e-desigualdade-social-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em: 11 de nov. 2018.

<sup>320</sup> MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho**. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2012. p. 66-97. Comunicação apresentada no "I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009. Disponível em: <<https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>>. Acesso em: 11 de dez. 2017.

<sup>321</sup> Sobre tempos mortos da produção, vide página 38 deste trabalho.

para extrair a mais-valia do trabalho, e por esse motivo, ainda que intermitente, o trabalho como fonte geradora de valor de troca continua sendo indispensável.

Braga classifica os efeitos do contrato intermitente no panorama brasileiro como devastadores, isso “do ponto de vista da renda do trabalhador, do ponto de vista da arrecadação, e do que se gera de tributos e de arrecadação para a própria previdência social.”<sup>322</sup>, pois mesmo à disposição do empregador durante todas as horas do dia, seja aguardando o chamamento, seja nos atos preparatórios à execução de eventual serviço, o trabalhador somente será remunerado pelo liame temporal que estiver efetivamente em atividade.

Essa espécie de fixação jurídica, a rigor, coloca-se como uma reformulação de extração de mais-valia, porque, embora os trabalhadores mobilizem seu tempo de vida integralmente ao arbítrio de seus empregadores, aguardando a demanda do mercado para ativarem-se, somente serão remunerados pelo período em que estiverem em efetiva atividade. Depreende-se, assim, uma transcendência do modelo de extração de mais-valia baseada em na exploração absoluta<sup>323</sup> e/ou na relativa<sup>324</sup>, visto que, em ambas, os tempos mortos da produção representam um hiato estrutural da produção, que implicava na obrigatoriedade daquele que detém os meios de produção em remunerar o tempo de vida que os trabalhadores disponibilizavam ao trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, o contrato intermitente foi inserido no texto da CLT (Art. 443, §3º) pela reforma trabalhista e, à guisa de conceituação, apresentou os seguintes termos:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

---

<sup>322</sup> BRAGA, Ruy. Entrevista concedida à Instituto Humanista Usininos. **Reforma trabalhista: Menor autonomia do trabalhador sobre o tempo social, maior concentração de renda e desigualdade social.** Disponível em : <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/578329-reforma-trabalhista-menor-autonomia-do-trabalhador-sobre-o-tempo-social-maior-concentracao-de-renda-e-desigualdade-social-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em: 11 de nov. 2018.

<sup>323</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017

<sup>324</sup> Ibidem.

Essa previsão normativa coloca-se em conflito com o que dispõe o artigo 3º da CLT<sup>325</sup>. A regulamentação prevista neste artigo coloca a “não eventualidade” como um dos requisitos da relação de empregatícia, e, paradoxalmente, no 443, §3º do mesmo texto legal, possibilita-se uma relação empregatícia cuja eventualidade da prestação de serviço vige como regra.

Mesmo admitindo que esse modelo de contratualização teria sido forjado para acomodar situações singulares, de trabalhadores que prestam serviços de modo intermitente, como, por exemplo: garçons ou pedreiros, isso representaria uma exceção, cujas premissas de validação deviam ter sido perquiridas previamente. Mas, contrariamente a esse raciocínio, tal previsão normativa trazida pela reforma, possibilita a estipulação desse tipo de contrato, independentemente da natureza da atividade, admitindo-se um contrato laboral de “inação compulsória”<sup>326</sup>.

No contrato intermitente, conquanto o trabalhador tenha a possibilidade de firmar inúmeros contratos de trabalho – e sob esse prisma não mais será considerado como desempregado, o que tem impacto direto na formulação de políticas públicas voltadas para essa parcela da população – continuará desocupado e constantemente à espera do chamamento para o trabalho – que poderá nunca vir – ao mesmo tempo, terá que articular afazeres informais para sobreviver. Segundo Beck, esses trabalhadores desgarrados do modelo de trabalho fixo têm como uma das principais desvantagens, “[...] uma nuvem constante de ansiedade em encontrar o próximo emprego”<sup>327</sup>.

Com isso, o trabalhador do contrato intermitente estará virtualmente empregado, mas, em concreto, permanentemente desocupado, destinando a maior parte do seu tempo produtivo a buscar uma ocupação remunerada, ou, mobilizando-se em trabalhos precários.

Sob essa perspectiva, o precariado – trabalhador precarizado – reposiciona o paradigma do desemprego em outro debate, pois, nos moldes sociojurídicos convencionais, acaso o indivíduo estivesse efetivamente desempregado, não possuirá qualquer contrato de

---

<sup>325</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. 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/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 25 de dez. 2017.

<sup>326</sup> Segundo Maria Cristina Peduzzi, citada por Rúbia Zanotelli de Alvarenga, a inação compulsória é “ausência de atribuição de serviços”. PEDUZZI, Maria Cristina, O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannoti; et al. **Proteção à Saúde e Segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 274.

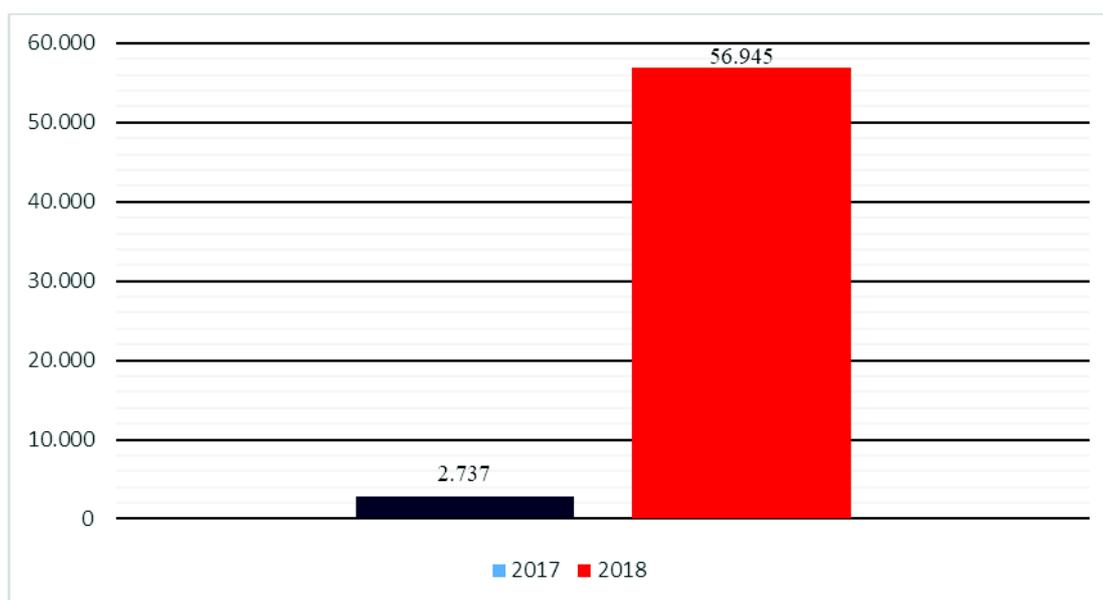
<sup>327</sup> BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Tradução de Patrick Camiller. Malden (USA); Polity Press, 2000, Cap. 8, n.p. (*e-book*). Tradução livre.

trabalho vigente. Mas no modelo hiperflexível e precarizante do contrato intermitente, ele é formalmente um trabalhador.

E nesse cenário, o Estado que, em termos, deveria atuar para mitigar as desigualdades sociais, apropria-se do quantitativo de contratos intermitentes para disfarçar o nível de desemprego existente no país, já que, embora socialmente desempregado, formalmente, o trabalhador com vínculo intermitente integra o universo dos trabalhadores com “carteira assinada”.<sup>328</sup>

Segundo dados disponibilizados no CAGED, no período compreendido entre janeiro de 2017 a dezembro de 2018, houve o registro de 59.682 admissões na modalidade de contrato intermitente. Especificamente, no ano de 2017, foram registradas 2.737 admissões, enquanto que em 2018, esse número alcançou 56.945, um aumento de aproximadamente 2.080,56%.

**Gráfico 1 - Admissões na modalidade de contrato intermitente entre 2017 e 2018**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED

Uma possível razão para esse expressivo aumento dos contratos intermitentes pode fundar-se na busca do empregador pela redução dos custos com mão de obra, visto que esse tipo de contrato viabiliza que o empregado seja remunerado apenas pelo tempo que se mobilizar em favor da atividade de seu contratante.

<sup>328</sup> A expressão “carteira assinada” é utilizada de modo coloquial no meio trabalhista para apontar um vínculo formal de emprego.

Não é possível descartar que, com a autorização da Lei 13.467/2017, tenha havido a formalização de pactos intermitentes que já ocorriam na prática, no entanto essa possibilidade não parece a mais condizente, pois o número de dispensas, 28.674.429, e admissões, 28.972.078, para o mesmo período, praticamente se equivalem, o que indica ter havido tão somente permuta da modalidade de contratação, também, segundo dados do CAGED.<sup>329</sup>

Os setores da economia<sup>330</sup> que mais utilizam essa modalidade de contrato de trabalho, estão dispostos nos dados a seguir:

**Tabela 2 - Setores que mais utilizam contratos intermitentes**

<b>Setor Econômico</b>	<b>Participação (%)</b>
Serviços	40,98
Comércio	28,27
Construção Civil	14,88
Indústria de transformação	13,25
Agropecuária, extrativista vegetal, caça e pesca	2,12
Serviços Industriais de Utilidade Pública	0,32
Extrativa mineral	0,18
Administração Pública	0,01
Total	100

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED

Além disso, segundo os registros do CAGED, as vinte ocupações mais afetadas por essa nova modalidade de contratualização, em ordem decrescente, são: assistente de vendas; atendente de lojas e mercados; servente de obras; faxineiro; vendedor de comércio varejista; alimentador de linha de produção; embalador a mão; garçom; soldador; operador de caixa; vigilante; mecânico de manutenção de máquinas em geral; repositor de mercadorias; pedreiro; recepcionista em geral; montador de máquinas; atendente de lanchonete; eletricista de instalações; armazenista; auxiliar nos serviços de alimentação.

Com exceção da ocupação de garçom, as demais, por sua natureza, não representam atividades intermitentes, mas, sim, funções não eventuais fortemente vinculadas à atividade empresarial, como o assistente de vendas e o operador de caixa. Mesmo em relação às ocupações que não se vinculam a atividade-fim da empresa, como é o caso do faxineiro e da

<sup>329</sup> Consulta realizada na base de dados do CAGED em 25 de março de 2019.

<sup>330</sup> Setores de atividade econômica por estabelecimento, segundo a classificação do IBGE, conforme descrição do indicador no CAGED.

vigilância, revela-se forçoso compreendê-las como intermitentes, visto que são requeridas continuamente.

Estratificando ainda mais esses dados, revelam-se outros indicadores, como faixa etária e gênero<sup>331</sup> para os contratos intermitentes. No tocante às faixas etárias mais atingidas pelo contrato intermitente, o reflexo percentual da participação de cada uma pode ser percebido tabela a seguir:

**Tabela 3 - Faixas etárias mais atingidas pelo contrato intermitente**

<b>Faixa Etária</b>	<b>Participação (%)</b>
Até 17	0,42
18 a 24	30,23
25 a 29	18,29
30 a 39	28,29
40 a 49	14,61
50 a 64	7,68
65 ou mais	0,48
Total	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED

É possível perceber que o contato intermitente tem nos jovens seu público-alvo. Prova disso é que a faixa etária compreendida entre os 18 e 39 anos representa 76,81% dos contratos intermitentes. E isso, no juízo aqui expresso, implica negativamente na vida do trabalhador porque é justamente nessa fase da vida que o indivíduo alcança o auge de sua capacidade para o trabalho, no entanto, contrariamente, vê-se limitado pelo contrato zero hora.

Outra faceta do contrato intermitente é seu impacto na divisão sexual do trabalho. Conforme dados do CAGED, contrato intermitente afeta mais os contratos dos homens do que aqueles das mulheres. Em percentuais, os contratos dos homens, nessa modalidade, representaram 65,23% dos pactos firmados, enquanto que os das mulheres, 34,77%.

Frente às contradições de um contrato de trabalho no qual a inatividade é a regra, o que conduz o cotidiano dos trabalhadores a busca permanente busca por trabalho para mitigar o desemprego concreto, faz-se necessário resgatar as premissas ontológicas e jurídicas que denotam significância ao trabalho.

<sup>331</sup> Essa categoria na base de dados do CAGED é referenciada como “sexo”.

#### 4.5 Trabalho e Valor: Premissas Ontológicas e Jurídicas

O sentido de trabalho transcende a significância atribuída pela ideologia capitalista de produção, na qual o trabalhador, expropriado dos meios de produção, é “convencido de que o contrato de trabalho torna seu salário legal, legítimo e justo”.<sup>332</sup>

Inerente à própria existência humana, o trabalho diferencia o ser humano dos demais componentes da esfera natural e, ao mesmo tempo, constitui “meio de realização pessoal, porque atende à necessidade humana de eternizar-se”.<sup>333</sup> Antunes afirma que o trabalho “[...] constitui como fonte originária, primária, de realizar do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana”.<sup>334</sup>

Ao considerar que o trabalho compreende a manifestação da existência humana, Marx expressa que “o trabalho é antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com natureza”.<sup>335</sup>

Nessa perspectiva, “pelo trabalho, os seres humanos não consomem diretamente a Natureza nem se apropriam diretamente dela, mas a transformam em algo humano também [...]”<sup>336</sup>, reproduzindo nela parte deles mesmos.

Assim, o trabalho tem sua resultante atuando em dupla frente: ao mesmo que modificava a natureza, também, modificava o próprio executor, porque “a fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele [o trabalhador] põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos”.<sup>337</sup>

Na matriz latina, a expressão trabalho é derivada de *tripalium*, “um instrumento de três estacas destinado a prender bois e cavalos difíceis de ferrar, portanto, um instrumento de tortura”<sup>338</sup>, reservado àqueles que, aos padrões da época, eram socialmente marginalizados.

---

<sup>332</sup> CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000, p. 543.

<sup>333</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 33.

<sup>334</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 165.

<sup>335</sup> MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 255.

<sup>336</sup> CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000, p. 542

<sup>337</sup> MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 255.

<sup>338</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I., Parte I, p. 30.

Outro termo utilizado para fazer referência ao trabalho é labor. Etimologicamente, labor advém do “grego *ponos*, portanto, indica pena, fadiga, cansaço, dor, e é nesse sentido que se fala em ‘trabalho de parto’. Os homens livres dispõem de *otium* – lazer – e os não livres estão no *neg-otium* – negação de ócio, trabalho”<sup>339</sup>.

Na Antiguidade, o trabalho era visto como uma “atividade menor, afeita aos homens não livre, que causa fadiga ao corpo e entorpece o espírito”.<sup>340</sup> A escravidão, modelo de exploração do trabalho próprio dessa época, era considerada coisa justa e necessária, pois o indivíduo que almejasse cultura deveria possuir tempo ocioso, o que não conseguiria se tivesse que trabalhar<sup>341</sup>.

Conquanto o escravo possuísse feições humanas, não era considerado pessoa, mas, sim, uma bem de propriedade de seu senhor, a quem era dado o direito de alienar, trocar ou mesmo eliminar – matar – o escravo, se assim o quisesse.<sup>342</sup> Na lógica da produção flexível dos tempos atuais, na qual o trabalhador é compreendido apenas como um insumo do processo produtivo, esse processo de desumanização do trabalho mais uma vez se impõe.

Posteriormente, o regime de escravidão deu lugar ao de servidão. Nessa forma de exploração a partir do trabalho, embora o servo – trabalhador – fosse livre e detentor de alguns direitos, como herança de animais, objetos pessoais e uso de pastos<sup>343</sup>, o resultado de seu trabalho não lhe pertencia, mas, sim, ao seu senhor.<sup>344</sup> E de forma semelhante ao regime anterior, na servidão, os meios de produção não pertenciam ao trabalhador.

Na sociedade hebraica, o trabalho era concebido como uma penalidade decorrente do pecado original e cujo encargo deveria ser suportado pelos homens como forma de compensação, bem como fator de dignificação.<sup>345</sup> E, aqui, ainda que o objetivo continue o mesmo – a exploração do trabalho alheio –, a perspectiva social cambia ao anverso daquela atribuída pela sociedade escravocrata, o trabalho deixa de ser marcado como demérito social para representar dignificação.

---

<sup>339</sup> CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000, p. 542

<sup>340</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I., Parte I, p. 29.

<sup>341</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. v.I, p. 30

<sup>342</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 29.

<sup>343</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. v.I, p. 31-32.

<sup>344</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 21.

<sup>345</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I., Parte I, p. 31.

Esses modelos de exploração do trabalho, baseados na supressão indisfarçada de direitos – o principal deles, a liberdade –, dão lugar a novos padrões, então, estruturados a partir da lógica do sistema capitalista de produção.

No modelo capitalista, o trabalho passa a ser livre assalariado, porém subordinado. E, neste momento, uma nova moldura social, integrada por antagonistas – o trabalhador assalariado e o empresário capitalista – estabelece o escopo das relações fundadas no trabalho.<sup>346</sup>

E ainda que o modelo então vigente se baseie na lógica capitalista – e por isso mesmo –, na atualidade, o que se percebe é uma feição ambígua atribuída ao trabalho, em que lhe é atribuída uma feição opressora do trabalho e, ao mesmo tempo, “[...] uma manifestação forte e concreta da dignidade do homem”.<sup>347</sup>

Embora o trabalho seja necessário ao desenvolvimento social, suas estruturas vêm sendo objeto de intenso processo de precarização, assemelhando-se, guardada as devidas proporções, às relações de escravidão ou servidão, nas quais algumas pessoas tinham seu tempo de vida alienado à vontade de outras.

Ainda assim, esse trabalho precário é disputado pelo exército de trabalhadores desempregados, e aqueles que conseguem se submeter a essa forma de exploração comemoram, o que representa uma visão fatalista da realidade de que “pior que o privilégio da servidão é a tragédia do desemprego”.<sup>348</sup>

Em referência à sujeição na estrutura social, Agamben retoma lições de Hannah Arendt e pontua que “dado que os homens são submetidos às necessidades da vida, podem ser livres unicamente se sujeitarem a outros, obrigando-os pela força a suportar em lugar deles aquelas necessidades”.<sup>349</sup>

Em termo jurídicos, a sujeição da pessoa que aliena sua força de trabalho em troca de salário é denominada de subordinação. A subordinação jurídica resulta de um contrato estabelecido entre as partes, pelo qual – pretensamente – são estabelecidos seus fundamentos e limites.<sup>350</sup>

---

<sup>346</sup> LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; DE LA ROSA, Manuel Álvarez. **Derecho del trabajo**. Vigésimoquinta edición. Madri (España): Editorial Universtitaria Ramón Areces, 2017, p. 45.

<sup>347</sup> CAVALCANTE, Ricardo Tenório. **Jurisdição, direito sociais e proteção do trabalhador**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 135.

<sup>348</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

<sup>349</sup> AGAMBEN, Giorgio. **O uso dos corpos**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 38.

<sup>350</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, v. 1, p. 241.

A etimologia do vocábulo “subordinação” tem origem no latim e deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordem): “relaciona-se com a sujeição de uma pessoa ao poder de outrem”.<sup>351</sup> Ainda que presente nas relações escravistas e servis, a subordinação do trabalho, no modo capitalista de produção, possui peculiar utilidade porque é socialmente justificada como forma de geração de valor.

Ao examinar o trabalho do modelo capitalista, Marx estratifica-o em: trabalho concreto e trabalho abstrato.<sup>352</sup> E ao cabo desses conceitos, elabora a teoria do trabalho-valor. O trabalho concreto, também conhecido como por trabalho útil, ou trabalho positivo, é representado na atividade que resulta em produto que tenha utilidade para uma demanda real, em que o homem, modificando a natureza, atribui utilidade social à reprodução humana. Embora o produto do trabalho concreto não esteja imune à influência do fetiche do mercado, suas características não se esfacelam à míngua de uma estética mercantilizada.

Quanto ao trabalho abstrato, trabalho alienado, trabalho negativo, trabalho morto, próprio do modelo capitalista, presente nos produtos voltados ao mercado, ainda que esta atividade possa gerar valor de uso, essencialmente, volta-se à criação do valor de troca, isto é, coloca-se à reprodução e valorização do capital.

Um fator em comum a esses diferentes tipos de trabalho – o concreto e o abstrato – é a geração de valor que deles pode ser originada. Na acepção de Marx, “o valor da força de trabalho, como o de todas as outras mercadorias, é determinado pelo tempo de trabalho necessário para a produção”<sup>353</sup>, quer dizer, quanto mais tempo de trabalho for empregado na produção, mais valor será agregado ao produto.

Valor é uma expressão que possui feição polimorfa, refratária ao estabelecimento unívoco de sentido que encerre uma perspectiva unitária. O estabelecimento de uma concepção perpassa vários espectros científicos, os quais, igualmente, apontam para um construto racional próprio.

No modelo atual de sociabilidade, a concepção de valor projeta-se nas possibilidades de um dado objeto, ou atividade, em satisfazer necessidades decorrentes da reprodução

---

<sup>351</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 105.

<sup>352</sup> BIDEI, Jacques. **Explicação e reconstrução do Capital**. Tradução de Lara Christina de Malimpensa. Campinas: Editora da Unicamp, 2010, p. 45.

<sup>353</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, 245.

social.<sup>354</sup> Nesse sentido, a concepção de valor não se situa nos predicativos inerentes de um dado artefato, mas em sua utilidade para atender a necessidades sociais.

Por esse prisma, o valor posiciona-se como elemento de equivalência, mediando a percepção de relevância conferida a dado artefato social e, ao mesmo tempo, operando como fator de desconexão, pois pode ser atribuído arbitrariamente. Essa concepção de valor, que adota um viés relativista, imputa às coisas um equivalente monetário, um preço.

Assim, é possível compreender que valor representa possibilidade de apropriação da utilidade a partir de uma dada coisa – mercadoria se for o caso –; enquanto que preço seria expressão quantitativa de natureza econômica ou financeira que determinado objeto detém por sua condição de escassez e demanda no mercado. A dizer de outra forma, enquanto valor, seja ele de uso ou de troca, imputa na coisa um predicativo exógeno, mas que a ela se liga, o preço é expressão da tarifação mercadológica que nem sequer existiria sem que houvesse a lógica de mercado.

Para Marx, o valor “adquire uma existência separada e desprendida do produto”<sup>355</sup> e, assim, materializa-se a partir de seu referente, mas dele desconectado. E, necessariamente, para operacionalizar o preço, faz-se necessário o uso de um “mecanismo de desconexão”<sup>356</sup>, que permita “um meio de troca que nega o conteúdo dos bens e serviços, substituindo-os por um padrão impessoal”<sup>357</sup>. Eis que surge o dinheiro.

O dinheiro permite uma “relação universal de utilidade e de usabilidade”, em que ele próprio pode ser trocado, indistintamente, por todos os produtos, serviços e/ou relações com terceiros<sup>358</sup>. *Per se*, o dinheiro, não possui valor de uso. O fetiche por ele exercido de “pura mercadoria” levou Antony Giddens, com base nos escritos de Marx, a adjetivá-lo como “prostituta universal”, em referência a algo compreendido, desejado e aceito indistintamente.

Como mediador de compra e venda, na lógica da sociabilidade capitalista, o dinheiro tem a função de “forma de equivalente”<sup>359</sup> de valor. Essa equivalência promove uma desconexão referencial com outra mercadoria e viabiliza o aumento no fluxo de circulação do

---

<sup>354</sup> ANDRADE, Mariana. **Ontologia, dever e valor em Lukács**. Maceió: Coletivo Veredas, 2016, p. 66.

<sup>355</sup> MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858 : esboços da crítica da economia política. Tradução de Mario Duayer, Nélio Schneider (colaboração de Alice Helga Werner e Rudiger Hoffman). São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011, p. 140.

<sup>356</sup> GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

<sup>357</sup> *Ibidem*, p. 32.

<sup>358</sup> MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858 : esboços da crítica da economia política. Tradução Mario Duayer, Nélio Schneider (colaboração de Alice Helga Werner e Rudiger Hoffman). São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011, p. 165.

<sup>359</sup> *Idem*. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 126.

capital, pois a equivalência física poderia representar um impeditivo não apenas por conta de eventual volume, como também pelos custos acessórios de deslocamento.<sup>360</sup>

Ao analisar o valor do trabalho sob a ótica da relação de assalariamento, Marx infere que, “o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos meios habitualmente necessários à subsistência do trabalhador médio”.<sup>361</sup>

Na seara jurídica, o trabalho, por constituir um direito fundamental, também, possui valor. A Constituição Federal, no artigo 1º, inciso IV, reconhece o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República brasileira<sup>362</sup>. A seu turno, a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 5º, disciplina o valor do trabalho, imputando-lhe uma feição monetizada, dispondo que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual”.<sup>363</sup>

Marx, decompondo o “valor” a partir de dois espectros: valor de troca e valor de uso, descreveu a percepção das coisas que é inculcada nas pessoas pelo processo de reprodução e acumulação do capital. “A teoria do valor trabalho considera a dimensão do tempo de trabalho por meio da fórmula do tempo médio socialmente necessário.”<sup>364</sup>

O valor de uso é expresso pela utilidade desse objeto para a reprodução humana e liga-se às propriedades que lhes são inerentes<sup>365</sup>, não realizando, necessariamente, equivalente deste com outro objeto.

O predicativo desse tipo de conseqüente do trabalho, ainda que possa ser cooptado pelo capital para sua lógica de reprodução, a rigor, possui, em si próprio, características úteis ao ser humano, independentemente do fetiche do processo de consumo da mercadoria. E, assim, percebe-se que o valor do trabalho, no atual modelo de reprodução social, confunde-se com o referente salarial que é pago em troca de sua exploração.

---

<sup>360</sup> Por questão didática, faz-se necessário ilustrar essa assertiva. A pensar com base nos valores atuais, acaso uma pessoa que possuísse pães (alimento à base de farinha de trigo) como mercadoria disponível à negociação por equivalente, almejasse adquirir um veículo em outro país, primeiramente, teria de encontrar alguém interessado nesse equivalente para realizar a troca, depois, teria ainda que resolver os custos acessórios que essa transação implicaria. Além disso, outro fator que dificultaria a circulação do capital seria que, todas essas trocas, necessariamente, perpassariam por um longo processo decisório.

<sup>361</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 255, p. 587.

<sup>362</sup> BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de dez. de 2017

<sup>363</sup> Idem. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 25 de dez. 2017.

<sup>364</sup> DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 34.

<sup>365</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. 2. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 114.

Desse modo é possível verificar que as implicações sociojurídicas derivadas da relação laboral podem ser mensuradas a partir de indicadores contidos na esfera econômica, tanto é assim, que Marx, ao escrever "O Capital", desenvolve seu raciocínio mediante elementos que compõem a dinâmica econômica para, demonstrar e criticar a exploração do trabalho.

Por essa razão, na seção seguinte desta pesquisa, serão examinados alguns indicadores econômicos que descrevem consequentes derivados da Lei 13.467/2017, ao refletir elementos concretos da realidade.

#### **4.6 Implicações da Lei 13.467/2017 no Mínimo Existencial dos Trabalhadores a partir de Indicadores Jurídicos e Econômicos**

Nesta seção serão examinados dados econômicos e jurídicos relacionados à realidade trabalhista, obtidos a partir de consultas realizadas em *websites* de órgãos da Administração Pública do Estado brasileiro que se ocupam em coletar e processar artefatos ligados, direta ou indiretamente, ao mundo do trabalho. As fontes consideradas foram: o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Ministério do Trabalho (MTE), o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

Para a eleição das fontes, considerou-se a aptidão deles em ofertar indícios de resposta ao seguinte questionamento: quais os possíveis os possíveis influxos das atuais alterações na regulamentação jurídica que rege as relações do trabalho para os direitos fundamentais dos trabalhadores?

Quanto ao módulo temporal de apreensão dos dados sob exame, considerou-se o biênio 2017/2018, pois esse período coloca em evidência as primeiras experimentações materiais ocorridas em decorrência da vigência da Lei 13.467/2017.

A seguir, passa-se ao exame e discussão dos dados coletados, segmentando a discussão das implicações no mínimo existencial dos trabalhadores a partir de dois eixos: indicadores socioeconômicos e indicadores sociojurídicos.

#### 4.6.1 Inferências a partir de Indicadores Socioeconômicos

Versar sobre o mínimo existencial dos trabalhadores implica tratar diretamente das possibilidades materiais que podem ser alcançadas com o produto de seu trabalho. Antes, contudo, interessa delimitar a concepção de “mínimo existencial”.

Na ótica de Ana Paula de Barcellos, compreende-se por mínimo existencial o “conjunto de situações materiais indispensáveis à existência humana digna; existência aí considerada não apenas como experiência física – a sobrevivência e a manutenção do corpo –, mas também espiritual e intelectual [...]”<sup>366</sup>.

Por sua vez, Sarmiento afirma que o mínimo existencial representa

[...] a garantia de condições básicas de vida para os setores mais vulneráveis da população decorreu, muitas vezes, não de preocupações morais com os seus direitos ou bem-estar, mas do medo de convulsões sociais que pudessem abalar o status quo<sup>367</sup>.

Decerto, o conceito de mínimo existencial é um instituto jurídico marcado por polissemia e porosidade conceitual. Com esteio nos apontamentos dos autores anteriormente mencionados, considerar-se-á nesta abordagem uma perspectiva de mínimo existencial que representa garantia básica voltada à sobrevivência dos setores sociais mais vulneráveis.

Circunscrevendo essa vertente ao objeto do presente estudo, cumpre vincular a concepção de mínimo existencial aos trabalhadores, uma vez que esses são partes vulneráveis nas relações de trabalho, e porque dependem de seu salário para sobreviver.

Para os trabalhadores, a realização do mínimo existencial se dá a partir daquilo que eles conseguem realizar com seu salário, isto é, a partir da utilidade do salário. O conceito de utilidade deriva da teoria do comportamento do consumidor, a qual informa que as pessoas motivam suas ações com a finalidade de satisfazer ao máximo suas necessidades<sup>368</sup>.

Na perspectiva do trabalho assalariado, o empregado aliena seu trabalho ao empregador com o objetivo de obter recursos financeiros para poder consumir bens e serviços e/ou obter momentos de não-trabalho (lazer), para assim satisfazer seu mínimo existencial. No

---

<sup>366</sup> BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: O princípio da dignidade da pessoa humana. 3ª ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 247.

<sup>367</sup> SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 195.

<sup>368</sup> ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à economia**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2016, p. 466.

curto prazo<sup>369</sup>, a utilidade do salário para o trabalhador é influenciada decisivamente por dois fatores: o consumo e o lazer<sup>370</sup>.

Ao isolar estes dois fatores, consumo e lazer, e manter constantes as demais variáveis, essa teoria auxilia na compreensão de como mudanças no cenário socioeconômico e na regulamentação jurídica das relações de trabalho afetam a empregabilidade das pessoas<sup>371</sup>, e consequentemente, seus direitos fundamentais.

Essa utilidade do salário, no modelo de sociabilidade atual voltado para o consumo<sup>372</sup>, pode ser representada por intermédio de uma equação, a qual mensura o nível de satisfação ou de felicidade do indivíduo que aloca seus recursos financeiros nesses dois fatores<sup>373</sup>. Uma forma de racionalização da eudaimonia<sup>374</sup>, demonstrada por meio de uma equação, que, segundo Borjas, é denominada de “função salarial hedônica”<sup>375</sup>, sintetizada na seguinte expressão:  $U = f(C, L)$ .

Segundo se extrai dessa função, a utilidade resultante do salário possui relação diretamente proporcional com quanto de consumo e lazer, ao mesmo tempo, pode ser alcançado pelo trabalhador. Em razão da utilidade vinculam-se os anseios e as necessidades subjetivas de realização do trabalhador, não havendo um marco tarifado que indique qual a quantidade ideal de consumo e lazer.

O comportamento dessa utilidade, que é impactado por fatores externos, como as alterações na legislação trabalhista, pode ser expresso no gráfico a seguir:

---

<sup>369</sup> O termo “curto prazo” nesta abordagem não diz respeito a um breve liame temporal, mas ao estabelecimento de que apenas alguns indicadores tratados são como variáveis, sendo os demais, invariáveis. BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5ª ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012.

<sup>370</sup> BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5ª ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012, p. 29.

<sup>371</sup> *Ibidem*, p. 30.

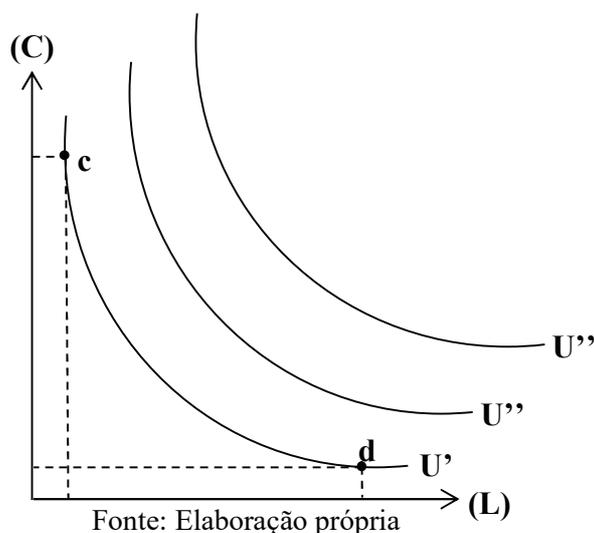
<sup>372</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1999, p. 25.

<sup>373</sup> BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5ª ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012, p. 30.

<sup>374</sup> Em Aristóteles, eudaimonia, de origem grega, é uma expressão empregada para denotar felicidade, ou estado de plenitude do ser. ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução e notas: Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2015.

<sup>375</sup> BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5ª ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012, p. 234.

Gráfico 2 - Comportamento das curvas de inferência



No gráfico 2, a utilidade é demonstrada nas curvas  $U'$ ,  $U''$ , e  $U'''$ . Cada ponto em uma das curvas representa os pares de fatores que um determinado salário permite alcançar. Na curva  $U'$  acham-se demonstradas duas possibilidades nos pontos “c” e “d”.

Cada ponto na curva  $U'$ , inclusive o “c” e o “d”, representa o mesmo equivalente de utilidade para o uso do salário. Deste modo, o ponto “d” representa a mesma utilidade do ponto “c”, ainda que ambos sejam compostos por um par diferente dos fatores consumo e lazer. Segundo Borjas, “o lócus desses pontos é conhecido como curva de indiferença”<sup>376</sup>.

Dado que os pontos ao longo da curva representam a mesma utilidade, tem-se que a alteração da utilidade do salário somente ocorrerá à medida que a própria curva for deslocada ao longo dos eixos do consumo (C) e do lazer (L). Assim, uma curva mais distante do ponto comum dos eixos – origem – possibilitará uma maior utilidade do salário, ao tempo que as mais próximas, uma menor utilidade. Noutras palavras, quando há uma elevação dos salários, a curva de inferência distancia-se da origem; a *contrario sensu*, quando ocorre uma redução salarial, a curva move-se em direção à origem dos eixos. O deslocamento da curva não depende dos fatores consumo e lazer, mas de influências exógenas.

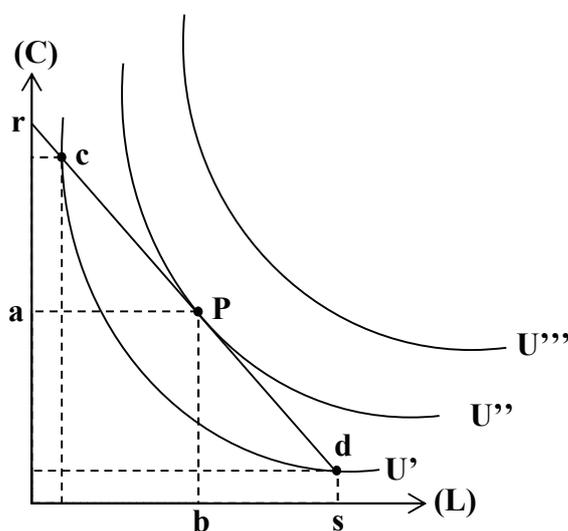
Com base no produto de seu trabalho – representado inicialmente no salário –, os trabalhadores decidem o quanto alocar em cada um desses fatores, com o intuito de maximizar a utilidade que lhes for possível. Essa estrutura, sob o horizonte comum da lógica de acumulação capitalista, pode indicar que todos desejariam ofertar mais números de horas de trabalho para conseguir acumular uma maior quantidade de recursos financeiros e aumentar com isso sua possibilidade de consumo em detrimento do lazer. Contudo, existe um

<sup>376</sup> Ibidem, p. 30.

ponto de equilíbrio que conduz à não opção de conferir máxima eficiência a um destes fatores isoladamente. Esse ponto de equilíbrio representa as escolhas subjetivas do trabalhador e pode ser interpretado do seguinte modo: quanto mais horas forem destinadas ao trabalho, a despeito de mais recursos financeiros, o trabalhador terá, em contrapartida, menos tempo para destinar ao lazer ou ao consumo, já que existe uma limitação natural do tempo de vida.

A realização das necessidades de uma pessoa, de modo que lhe permita uma existência digna, guarda harmonia com as escolhas pessoais de alocação dos recursos materiais para a sua reprodução social. Deste modo, tem-se por coerente observar as implicações na renda salarial, à conta das alterações na legislação, no comportamento das curvas de inferência, a fim de inferir o impacto de tais alterações nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Como premissa dessa análise, considerar-se-á que todo indivíduo tentará maximizar a utilidade de suas opções equilibrando as escolhas de trabalhar uma quantidade “L” de lazer e deter uma possibilidade “C” de consumo<sup>377</sup>, com vistas à consecução de um ponto ótimo da utilidade. O ponto ótimo na curva de inferência posiciona-se no vértice da parábola, subjacente à restrição orçamentária. Essa condição está representada no gráfico 3, especificamente no ponto ótimo “P”, conforme a seguir apresentado.

**Gráfico 3 - Maximização da utilidade do salário**



Fonte: Elaboração própria

Examinando-se a representação gráfica 3, é possível perceber que a maximização da utilidade, na curva de inferência  $U'''$ , denota maior possibilidade de utilidade quando

<sup>377</sup> FROYEN, Richard T. **Macroeconomia**. Tradução Esther E. H. Herskovitz e Cecília C. Bartaloti. 5ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2010, p. 52

comparada com as curvas  $U''$  e  $U'$ . Mas a adoção de uma dessas curvas pelos trabalhadores não é de livre eleição, pelo menos, não as mais distantes da origem.

A fim de manter o equilíbrio do ponto ótimo e, ao mesmo tempo, cambiar o nível de utilidade para elevar as possibilidades de consumo e lazer a partir do salário, é necessário alterar um fator limitador da utilidade, a restrição orçamentária, isto é, o valor do salário.

A restrição orçamentária pode ser compreendida como uma demonstração linear da quantidade de renda (salário) disponível para a aquisição de determinados bens, que no presente estudo são representados pelo consumo e pelo lazer.

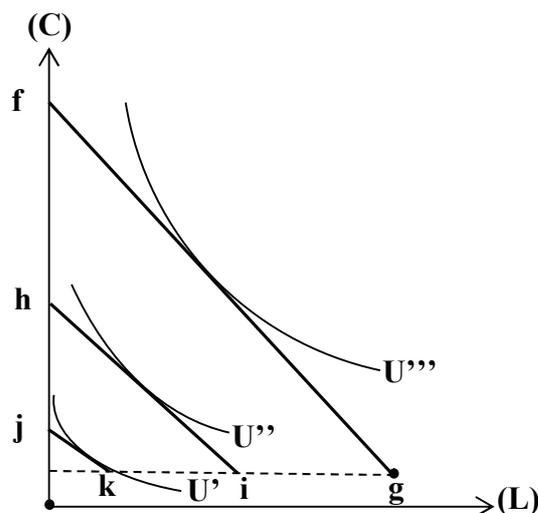
Essa restrição impõe que essa alocação dos recursos não exceda as possibilidades financeiras disponíveis, mesmo que haja imperativo de realização de necessidades materiais, quer dizer: mesmo que o trabalhador tenha fome, se não tiver recursos financeiros suficientes (restrição orçamentária), não poderá alcançar essa utilidade, ainda que isso represente o mínimo existencial.<sup>378</sup> Noutras palavras, é a renda do trabalhador que vai determinar se ele alcançará, ou não, curvas de inferências mais distantes da origem. Na demonstração gráfica acima (Gráfico 3), a restrição orçamentária é representada pelo segmento de reta “ $r-s$ ”.

Assentada na mesma lógica das curvas de inferência, a restrição orçamentária mais afastada da origem, representada pela reta “ $f-g$ ” (Gráfico 4), possibilita maior utilidade se comparada às demais. Quando há uma redução na renda de um trabalhador, por conta da diminuição de seu salário, é possível representar essa condição afirmando que sua restrição orçamentária, que antes era delimitada pela reta “ $f-g$ ”, passou a ser demonstrada pelo seguimento “ $h-i$ ”, ou mesmo “ $j-k$ ”. Esse comportamento encontra-se demonstrado na representação gráfica a seguir:

---

<sup>378</sup> BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5ª ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012.

Gráfico 4 - Comportamento da restrição orçamentária



Fonte: Elaboração própria

Note-se que a restrição não toca o eixo horizontal do gráfico, pois, entre outros fatores, considera-se a renda de uma ocupação informal, ou os benefícios decorrentes de políticas de distribuição de renda, como o bolsa família. Por esse motivo, a restrição mantém-se descolada da origem.

Aliando a concepção de utilidade do salário e restrição orçamentária a artefatos materiais da realidade, representados nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), examinar-se-ão alguns padrões das relações de trabalho no momento atual. De saída, considerar-se-á o indicador socioeconômico relativo à taxa composta de subutilização da força de trabalho, que engloba: subocupados por insuficiência de horas, desocupados e força de trabalho potencial.

Esse indicador, nos anos de 2017 e 2018, revela que uma grande parcela dos trabalhadores teve sua restrição orçamentária afetada negativamente com a subutilização de sua força de trabalho.

Em 2017, a taxa composta de subutilização da força de trabalho foi de 23,6%, e em 2018 consistia em 23,9%<sup>379</sup>. Tais dados informam que esses trabalhadores tiveram suprimida a possibilidade de deslocar sua restrição orçamentária para distante da origem, pois na semana de referência da pesquisa, trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos, mas gostariam de trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalharam, isso para alcançar melhores salários, e,

consequentemente, ampliar as possibilidades de consumo e de lazer, visando maximizar a utilidade da contraprestação salarial.

O cenário demonstrado nos dados da PNAD reposiciona tanto a restrição orçamentária quanto a curva de inferência para próximo da origem, já que, para o trabalhador, deixar de receber salário por conta de subutilização de sua força de trabalho implica redução do nível de renda, e não escolha por mais lazer.

Ainda segundo dados da PNAD, nos anos de 2017 e 2018, período de pleno vigor da Lei 13.467/2017, o rendimento médio habitual recebido pelos trabalhadores brasileiros que atuam no setor privado e que possuíam carteira de trabalho assinada foi, respectivamente, de R\$ 2.146,00 e R\$ 2.140,00.

Cotejando esses dados, vê-se que houve um recuo no rendimento médio habitual desses trabalhadores para o referido biênio, perto de 0,28%, o que desloca, obrigatoriamente, a restrição orçamentária para próximo da origem e implica negativamente a utilidade do salário para a reprodução social desses trabalhadores.

A mesma pesquisa informa que, na média geral, o rendimento do trabalho para esses mesmos anos foi de R\$ 2.114,00 e R\$ 2.134,00, respectivamente, o que contraditoriamente denotaria ter havido implemento positivo na renda decorrente do trabalho. Comumente, essa é a perspectiva divulgada pela imprensa, atribuindo uma condição genérica a todos os trabalhadores, sem que seja realizada a devida crítica aos dados<sup>380</sup>.

A adoção dessa média geral é inservível para representar a renda dos trabalhadores regidos pela CLT e que foram afetados pela reforma da Lei 13.467/2017. Isso porque esses quantitativos da média geral foram alçados com a integração de dados pertencentes a outros tipos de vínculos não celetistas, que não são afetados diretamente pela CLT e que observam outras premissas para alteração salarial, como, por exemplo, os servidores públicos e os militares, vinculados a regimes jurídicos próprios.

Especificamente, a referência remuneratória média dos trabalhadores servidores públicos foi de R\$ 3.474,00 em 2017 e de R\$ 3.567,00 em 2018, valores que superam os trabalhadores da iniciativa privada em pouco mais de 60,85% e 59,82% respectivamente, conforme se extrai dos dados a seguir apresentados:

---

<sup>380</sup> POLITO, Rodrigo; CONCEIÇÃO, Ana. **Desemprego no Brasil atinge mais de 12 milhões no fim de 2018**. Artigo publicado em: <<https://www.valor.com.br/brasil/6098531/desemprego-no-brasil-atinge-mais-de-12-milhoes-no-fim-de-2018>>. Acesso em 20 abr. 2019.

**Tabela 4 - Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho**

		2017	2018
<b>Total Geral</b>		<b>2.114</b>	<b>2.134</b>
	Total	1.937	1.936
Setor Privado (exclusive, trabalhador doméstico)	Com carteira de trabalho assinada	2.146	2.140
	Sem carteira de trabalho assinada	1.284	1.330
	Total	887	888
Empregado Doméstico	Com carteira de trabalho assinada	1.233	1.245
	Sem carteira assinada	736	740
	Total	3.474	3.567
Setor Público (inclusive, servidor estatutário e militar)	Com carteira de trabalho assinada	3.456	3.776
	Militar e funcionário público estatutário	3.950	4.066
	Sem carteira de trabalho assinada	1.845	1.819
	Total		

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua (com adaptações)

A composição desse indicador geral também é integrada por rendas decorrentes: do trabalho sem carteira assinada; do empregado doméstico; do servidor público; e do militar – ocupações que, por suas especificidades, inclusive quanto à forma de fixação jurídica, se não tratadas separadamente dos trabalhadores do setor privado, que possuem carteira de trabalho assinada, para efeito de análises, poderiam acarretar distorção na avaliação dos impactos das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, que implicaram as relações do trabalho regidas pelas CLT.

A partir de outro indicador extraído da base do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), é possível inferir que as alterações na legislação trabalhista

também afetaram a distribuição das horas de trabalho contratadas nas ocupações formalizadas, reconfigurando o quantitativo de horas contratadas. Esses dados estão inscritos nas tabelas 3 e 4, a seguir apresentadas.

**Tabela 5 - Faixa hora contratada por semana – ano de 2017**

	<b>Quantidade</b>	<b>Participação (%)</b>
Até 12 h	255.292	0,90
13 a 15 h	30.418	0,11
16 a 20 h	552.688	1,95
21 a 30 h	949.429	3,36
31 a 40 h	2.616.362	9,25
41 a 44 h	23.888.978	84,43
Total	28.293.167	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED.

**Tabela 6 - Faixa hora contratada por semana – ano de 2018**

	<b>Quantidade</b>	<b>Participação (%)</b>
Até 12 h	349.045	1,19
13 a 15 h	33.896	0,12
16 a 20 h	618.836	2,11
21 a 30 h	1.043.774	3,56
31 a 40 h	2.795.015	9,52
41 a 44 h	24.512.774	83,51
Total	29.353.340	100,00

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED

A faixa hora contratada por semana, parâmetro objetivo para empregabilidade, informa que a participação do grupo compreendido entre 41h e 44h, no total de horas contratadas, apresentou uma redução perto de 1,09% de 2017 para 2018.

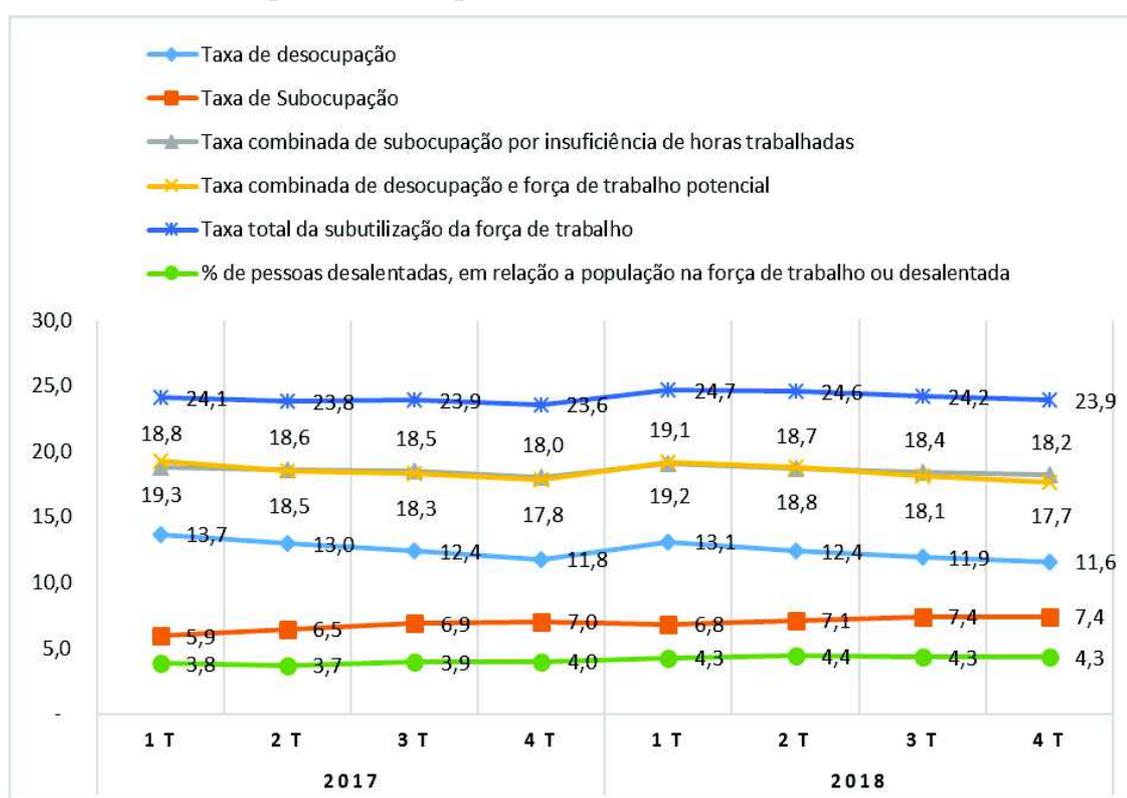
Quanto às demais faixas de horas contratadas, destaca-se a elevação do número de trabalhadores contratados para atuarem por até 12h, um aumento que representa 24,37%. Daí se conclui que entre 2017 e 2018, mesmo período de vigência da Lei 13.467/2017, aumentou a participação de trabalhadores nas menores faixa contratadas, ao tempo que se reduziram os que contratualizavam entre 41h e 44h semanais.

A partir desse cenário, é viável inferir que a ampliação da possibilidade jurídica de contratualização de jornadas parciais, inclusive na modalidade intermitente prevista na lei anteriormente mencionada, pode ter influenciado o emprego de qualidade, além de ampliar o

número de trabalhadores subempregados<sup>381</sup> por insuficiência de demanda de horas de trabalho.

Essa ponderação se robustece quando examinados outros números publicados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD<sup>382</sup>, os quais estão inseridos no gráfico a seguir apresentado.

**Gráfico 5 - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – 2017/2018**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – (com adaptações).

No último trimestre de 2017, a taxa de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas registrou o percentual de 18%, elevando-se para 19,1% logo no 1º trimestre de

<sup>381</sup> Pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas. São as pessoas que, na semana de referência, tinham 14 anos ou mais de idade; trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; que gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência. BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Indicadores IBGE**. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínuos. Divulgação especial de medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil 4º trimestre de 2018. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\_e\_Rendimento/Pesquisa\_Nacional\_por\_Amostra\_de\_Domicilios\_continua/Trimestral/Novos\_Indicadores\_Sobre\_a\_Forca\_de\_Trabalho/pnadc\_201804\_trimestre\_novos\_indicadores.pdf>. Acesso em 20 mar. 2019.

<sup>382</sup> Ibidem.

2018, a maior da série, fechando em 18,2% no último trimestre de 2018.<sup>383</sup> Noutras palavras, cresceu o número de trabalhadores que gostariam de ofertar mais horas de trabalho e não conseguem, embora se disponibilizem para isso.

Tal condição é suficiente para manter a restrição orçamentária desses trabalhadores próxima à origem do gráfico, o que, conseqüentemente, afeta negativamente a concretização de alguns de seus direitos vinculados ao mínimo existencial, já que suprime a possibilidade de esses trabalhadores maximizarem a utilidade de seu salário.

Outro dado da PNAD evidencia que, durante o biênio de 2017 e 2018, não houve redução do número de pessoas desocupadas, ao revés, esse quantitativo aumentou para 24,7% no primeiro trimestre de 2018 e 24,6% no segundo trimestre de 2018. Isso demonstra a falácia do discurso utilizado como justificativa para a aprovação da Lei 13.467/2017, que pregava o aprimoramento da legislação como forma de resgatar a empregabilidade.

Aproximadamente após um ano em vigor da nova legislação laboral, a taxa de desocupação igualou-se à mesma registrada no trimestre em que a referida norma foi sancionada, 23,9%, mas com um agravante: o percentual de pessoas desalentadas para o mesmo período aumentou 0,06%, um incremento de aproximadamente 13,95%, quando se comparam os dados do trimestre em que se deu a aprovação da reforma e os do quarto trimestre de 2018.

Outro indicador que se destaca na PNAD é aquele que aborda os desalentados. Estes, segundo o IBGE, são as

peças da força de trabalho [com] potencial que não haviam realizado busca efetiva por trabalho por considerar que: não conseguiriam trabalho adequado; não tinham experiência profissional ou qualificação; não conseguiam trabalho por serem considerados muito jovens ou muito idosos ou não havia trabalho na localidade. Todavia, gostariam de ter um trabalho e estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência

O aumento desse grupo, além de representar uma significativa redução da força de trabalho – em números absolutos em 2017 foi em 4.352.000, e em 2018, de 4.706.000 –, ainda mascara, ou subnotifica, a taxa de desemprego, já que somente é considerado desempregado quem estava sem trabalho na semana de referência da pesquisa e que tomou alguma providência efetiva para conseguir uma ocupação, ou aquela pessoa que estava disposta a assumir uma ocupação, mesmo que sem efetivar esforços para conseguir um trabalho.

---

<sup>383</sup> Ibidem.

Por conta disso, o desalentado, porque não ofertou sua força de trabalho por qualquer dos motivos anteriormente mencionados, não será considerado desempregado, embora não possua ocupação e integre a população com idade ativa<sup>384</sup>.

O nível de desalento dos trabalhadores alcançou o topo da série histórica no segundo trimestre de 2018, período em já estavam em vigor as novas disposições trazidas pela reforma, sendo registrado o percentual de 4,4%.

Desde o início de 2017, ainda quando a reforma tramitava sob a forma do PL 6.787/2016, a taxa de desalento já expressava uma tendência de crescimento, o que se confirmou, e recrudescceu, após a sua conversão na Lei 13.467/2017. Embora os indicadores denotem a estabilização da referida taxa, essa consolidação se dá próximo ao maior percentual já registrado, o que pode ser constatado quando observados os índices dos dois últimos trimestres de 2018, em que a taxa estacionou em 4,3%.

Mesmo diante desses números, forçosamente mantém-se o discurso de que as normas trabalhistas que vigoravam antes da Lei 13.467/2017 eram ultrapassadas e estariam impedindo a retomada dos empregos que foram perdidos com a crise econômica.

Se a nova legislação não cumpre o que assegurou o legislador – o retorno da empregabilidade –, por outro lado efetiva o que de fato foi gestada para fazer: aprofundar o nível de exploração dos trabalhadores – que, a muito custo, mantiveram seus empregos –, além de difundir uma falsa expectativa de aquecimento do mercado de trabalho.

Outro dado desse período que requer avaliações é a faixa salarial que esses trabalhadores passaram a ocupar após um ano de vigência da Lei 13.467/2017. Segundo o CAGED, nos anos de 2017 e 2018 esse indicador aponta para os seguintes dados:

---

<sup>384</sup> Segundo a metodologia adotada pelo IBGE, integram a população com idade ativa a “população economicamente ativa e a população não economicamente ativa”, ou seja, são pessoas que, por sua faixa etária serão consideradas nas pesquisas relativas ao trabalho aptas para o trabalho. BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Indicadores IBGE**. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. Divulgação especial medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil 4º trimestre de 2018. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnadc\\_201804\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_201804_trimestre_novos_indicadores.pdf). Acesso em 20 de mar. 2019

**Tabela 7 - Faixa de salário do trabalhador em 2017 e 2018**

<b>Faixa Salarial</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Até 0.50	334.114	395.081
0.51 a 1.0	2.571.634	2.909.675
1.01 a 1.5	15.817.077	16.180.531
1.51 a 2.0	5.074.858	5.204.547
2.01 a 3.0	2.486.597	2.553.533
3.01 a 4.0	746.102	770.874
4.01 a 5.0	324.508	328.515
5.01 a 7.0	307.077	310.223
7.01 a 10.0	194.850	202.331
10.01 a 15.0	110.365	105.894
15.01 a 20.0	40.356	38.946
Mais de 20.0	47.657	43.702

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED.

Esses dados expressam um aumento no número de trabalhadores nas faixas mais baixas de remuneração e uma redução nos quantitativos desses trabalhadores nas mais altas faixas salariais.

Percebendo até metade do salário mínimo, houve um aumento de 15,43% de trabalhadores a ocupar esse nível salarial; entre metade e um salário, o acréscimo foi de aproximadamente 11,61%; e entre um e 1,5 salário mínimo, o incremento foi de 2,25%.

Nas faixas mais altas, o número de trabalhadores que recebiam acima de 20 salários mínimos reduziu-se por volta de 8,3%; entre 15 e 20 salários mínimos, 3,49%; e auferindo acima de 10 até 15 salários mínimos, a diminuição ficou próxima de 4,05%.

Já nas faixas intermediárias, compreendidas no intervalo representado pelas remunerações acima de 1,5 até 10 salários mínimos, nota-se um discreto aumento: 2,51%.

Esses percentuais, indicam um déficit na expectativa remuneratória do trabalhador, o que confronta materialmente a justificativa de que as prescrições da Lei nº 13.467, de 2017, aprimorariam as relações empregatícias, ao passo que, reforça seu contraponto, o viés precarizante.

Assim, a partir da análise de indicadores socioeconômicos foi possível deduzir que a justificativa de natureza invocada pelo legislador para aprovar as disposições da Lei nº 13.467, de 2017, não encontra ressonância na realidade das relações de trabalho.

O desemprego efetivamente não reduziu o número de pessoas subocupadas e os índices de pessoas desalentadas ampliaram-se. Consequência disso: a utilidade do trabalho foi impactada negativamente. Nota-se a redução da restrição orçamentária decorrente da

diminuição dos salários e o reposicionamento dos trabalhadores que ainda estão empregados, em faixas salariais mais baixas.

Além do expressivo impacto da Lei nº 13.467, de 2017, demonstrado em indicadores econômicos, também o campo jurídico possui artefatos estatísticos que merecem ser analisados, conforme será visto no tópico seguinte.

#### 4.6.2 Inferências a partir de Indicadores Sociojurídicos

Propor uma reclamação trabalhista implica confrontar diretamente a posição daquele a quem o trabalhador esta(va) subordinado técnica, jurídica e economicamente. A judicialização de uma controvérsia não é uma decisão trivial para o trabalhador, pois as consequências dessa iniciativa não se encerram com o trânsito em julgado de eventual decisão judicial.

Após o trânsito julgado da decisão judicial, tem início a fase executiva do processo, que pode ter duração de anos e anos. Além disso, um empregado que decide demandar judicialmente corre o risco de ter seu nome incluído numa “‘lista negra’ de empregados que são autores em ações trabalhistas”<sup>385</sup>, uma forma de os empregadores punirem os empregados que buscam a efetividade de seus direitos em âmbito judicial, marginalizando esses trabalhadores no mercado de trabalho<sup>386</sup>.

Em virtude de sua relevância como direito fundamental social de segunda dimensão, a relação empregatícia tem na Constituição Federal, especificamente no artigo 7º, inciso I, previsão normativa de tutela contra a ruptura arbitrária. No entanto, tal disposição ainda carece de regulamentação específica. Por conta dessa lacuna normativa, sob o discurso da liberdade dos contratantes, a possibilidade de dispensa imotivada é concebida como direito potestativo do empregador.

O exercício do direito de extinguir unilateralmente um vínculo de emprego, no mais das vezes, vem acompanhado da prática ilícita de não pagamento dos haveres trabalhistas, fato esse que pode ser verificado nos dados estatísticos sobre as ações trabalhistas divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho. Os dados que suportam tal inferência foram publicados pelo TST sob a forma de *ranking*, no qual são apresentadas as verbas mais reclamadas na Justiça do Trabalho.

---

<sup>385</sup> FEÓLA, Luis Fernando. **Prática Jurídica no Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 145.

<sup>386</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical: Da CLT à Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 181.

Dentre as verbas que compõem o *ranking*, o presente estudo delimitou a análise das cinco primeiras, em virtude da representatividade desse conjunto no total de ações ajuizadas nos últimos dois anos, 2017 e 2018.

No ano de 2017, em ordem crescente, os temas mais recorrentes foram: Aviso prévio; Multa do artigo 477 da CLT; Multa de 40% do FGTS; Multa do Art. 467 da CLT; e Férias proporcionais, nessa ordem. Os quantitativos de processos que tratavam desses temas são expressos nos seguintes números:

**Tabela 8 - *Ranking* das cinco verbas mais reclamadas na justiça do trabalho em 2017**

<b>Verba</b>	<b>Número de Processos</b>
Aviso Prévio	889.224
Multa do Artigo 477 da CLT	884.116
Multa de 40% do FGT	780.483
Multa do Artigo 467 da CLT	770.363
Férias Proporcionais	584.642

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Em 2018, esse mesmo quadro repetiu-se, sendo registrados os mesmos temas no topo do *ranking* anteriormente mencionado, alterando-se apenas o quantitativo de processos para tais verbas, conforme demonstrado nos dados a seguir<sup>387</sup>:

**Tabela 9 - *Ranking* das cinco verbas mais reclamadas na justiça do trabalho em 2018.**

<b>Verba</b>	<b>Número de Processos</b>
Aviso Prévio	638.236
Multa do Artigo 477 da CLT	566.643
Multa de 40% do FGT	552.752
Multa do Artigo 467 da CLT	466.061
Férias Proporcionais	422.417

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Uma característica comum a todos esses temas é o fato de eles constituírem haveres trabalhistas devidos apenas na extinção do contrato de trabalho, sem justo motivo do empregado. Por conta de panoramas como este, que se repetem historicamente, alguns

<sup>387</sup> TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes na JT**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e7ddf77f-6e8d-9349-7b4e-411b0a91fc7e>>. Acesso em 10 dez. 2018.

doutrinadores afirmam que em lugar da denominação de Justiça do Trabalho, contraditoriamente, tem-se em verdade uma “justiça dos desempregados”.

Extrapolando a representatividade desses dados, uma outra constatação se mostra possível a partir desses indicadores: a de que houve significativa redução no número de ações na Justiça do Trabalho, estimando-se isso com base nestes cinco temas, em 32,3%. Essa mesma conclusão é corroborada noutros relatórios também publicados pelo TST: o de Processos Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho nos anos de 2017 e 2018<sup>388,389</sup>. Segundo dados da máxima instância trabalhista, em 2017 a Justiça do Trabalho recebeu 3.963.109 ações; em 2018 houve uma queda, com registro de 3.215.804 novas demandas judiciais – uma redução na ordem aproximada de 18,85% no número de processos.

O impacto dessa redução foi ainda maior na primeira instância, onde se inicia a tramitação processual trabalhista. Em 2017, as varas do trabalho de todo o país receberam 2.648.463 ações; já em 2018, o número de ações ajuizadas foi de 1.742.507 – uma diminuição de 34,21%.

Essa redução no número de ações não quer dizer que tenha havido diminuição da litigiosidade nas relações de trabalho, tanto é assim que as mesmas verbas que ocuparam o topo do *ranking* publicado pelo TST mantiveram-se. Além disso, o que se verifica de relatos do cotidiano<sup>390</sup> é que, por conta das alterações promovidas pela Lei 13.67/2017, que positivaram uma série de disposições com potencial para implicar negativamente o trabalhador que já não possui emprego, expondo-o a um risco de natureza econômica apenas por discutir judicialmente questões do contrato de trabalho, como a sucumbência a arcar com custas e honorários e multas processuais, caso não logre êxito em comprovar os temas que controverter em juízo.

Como exemplo disso, cita-se um caso em que um empregado foi condenado a pagar a seu empregador o valor de R\$ 750.000,00 a título de sucumbência, por ajuizar uma demanda

---

<sup>388</sup>BRASIL. TST. Recebidos e julgados na justiça do trabalho ano de 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/69bef26d-144a-7515-3342-d0a1f961c837>>. Acesso em 10 mar. 2018.

<sup>389</sup> BRASIL. TST. Recebidos e julgados na justiça do trabalho ano de 2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/23408293/Ano+de+2018.pdf/266a7b60-6210-27c1-cf56-153258f89ccb>>. Acesso em 10 mar. 2019.

<sup>390</sup> Reforma deixou trabalhador com medo de buscar Justiça, diz procurador-geral. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/entrevista-ronaldo-fleury-procurador-geral-do-trabalho.htm>>. Acesso em 10 jan. 2019.

judicial para discutir questões como: reduções salariais irregulares, descontos indevidos em comissões de venda, benefícios não pagos e reparação por danos morais<sup>391</sup>.

Exemplos como este têm imbuído nos trabalhadores o receio de exercer seu direito fundamental de ajuizar uma demanda judicial para discutir questões que entendam violar seu patrimônio jurídico.

Esse quadro abertamente induz o trabalhador a primeiro ter certeza inequívoca do direito material a ser pleiteado, para somente após ajuizar uma demanda judicial. Por via oblíqua, isso contraria fundamentos que atualmente balizam a doutrina processualista vigente no Brasil, que se pauta pela teoria da asserção, segundo a qual “as condições da ação devem ser feitas em abstrato, levando-se em consideração apenas as alegações da parte autora”<sup>392</sup>, justamente para possibilitar que os atores sociais possam dialogar e harmonizar as controvérsias existentes, ainda que somente por intermédio da tutela jurisdicional, alinhando-se ao princípio do acesso à justiça, previsto no texto constitucional.

Sobre as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, especificamente nos anos de 2017 e 2018, examinando-se outro indicador, é possível identificar as atividades econômicas que mais foram acionadas por violar direitos dos trabalhadores, conforme dados expressos na tabela a seguir apresentada<sup>393</sup>:

---

<sup>391</sup> Ex-empregado terá de pagar R\$ 750 mil a empresa. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/ex-empregado-tera-de-pagar-r-750-mil-a-empresa/>>. Acesso em 10 jan. 2019.

<sup>392</sup> PELLEGRINA, Ana Paula; LOCKMANN, Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. **Repercussões no Processo do Trabalho do CPC de 2015**. São Paulo: LTr, 2017, p. 155.

<sup>393</sup> BRASIL. TST. **Atividades Econômicas na JT**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/atividades-economicas>>. Acesso em 10 mar. 2019.

**Tabela 10 - Atividade econômicas mais demandadas na JT**

<b>Atividade econômica</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Outros	25,60%	20,10%
Indústria	19,90%	19,80%
Serviços Diversos	13,40%	14,00%
Comércio	10,50%	11,10%
Administração Pública	6,00%	7,40%
Transporte	5,30%	5,70%
Sistema Financeiro	3,80%	4,30%
Turismo, Hospitalidade e Alimentação	3,10%	3,30%
Comunicação	2,50%	2,80%
Agropecuária, Extração Vegetal e Pesca	2,30%	2,50%
Educação, Cultura e Lazer	2,20%	2,50%
Serviços Urbanos	1,90%	2,20%
Seguridade Social	1,60%	2,10%
Serviços Domésticos	1,40%	1,50%
Empresa de Processamento de Dados	0,70%	0,80%

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Desse quantitativo, destaca-se o número de ações em desfavor das indústrias, quase 20% de todos os processos trabalhista ajuizados, a atividade que mais foi acionada por possíveis violações a direitos dos trabalhadores.

Impende esclarecer que a categoria “outros” não representa uma atividade econômica específica, mas sim a reunião de todas as demais que não se enquadraram nas categorias escolhidas pelo TST para compor a pesquisa. Consequentemente, a atividade que lidera o *ranking* das atividades econômicas mais demandadas na Justiça do Trabalho é, sem dúvida, a indústria.

Essa informação, de que o atividade industrial foi o setor da economia mais acionado na Judiciário Trabalhista encontra sintonia com a análise da Lei 13.467/2017, realizada na seção 2.2 deste trabalho, contribuindo com o argumento apostado naquela seção de que a publicação da Confederação Nacional das Indústrias serviu como referência léxica e ideológica – texto base – para o texto da mencionada lei, o que contribui para demonstrar, objetivamente, a motivação do setor industrial para intervir de modo tão decisivo no processo de positivação da normativa trabalhista.

Decerto, a análise dos impactos da Lei 13.467/2017, no que diz respeito à aplicabilidade de suas disposições, não se encerra nos dados anteriormente apresentados, encontrando também na própria jurisprudência do Poder Judiciário espaço para discussão.

Seria natural que esse debate ocupasse os juízos ordinários de primeiro e segundo graus, já que as controvérsias decorrentes das relações de trabalho, de início são apreciadas por essas instâncias. No entanto, dada a amplitude das alterações empreendidas, também os tribunais superiores, STF e TST, foram instados a se manifestar sobre o tema.

As manifestações do Supremo têm influência na jurisdição trabalhista, porque suprimem ou ratificam o texto de determinada legislação em face da Constituição. Esse procedimento se dá tanto em sede de cognição objetiva e abstrata, por meio de ADI ou ADC, quanto de modo concreto e difuso, por intermédio de recursos extraordinários. O Tribunal Superior do Trabalho também promove o exame de adequação da legislação infraconstitucional ante a Constituição Federal, mas por outras espécies processuais, como a Arguição de Inconstitucionalidade.

O TST, antecipando-se à discussão em âmbito processual e vislumbrando a complexidade de analisar as disposições da reforma trabalhista, instituiu uma comissão de juristas, composta pelos próprios ministros da Corte, para examinar o conteúdo da Lei 13.467/2017. Essa iniciativa não representou um controle de constitucionalidade, assemelhando-se mais a uma discussão acadêmica.

O resultado dos trabalhos da comissão resultou na proposta de instrução normativa, que veio a ser posteriormente editada por meio da resolução nº 221, de 21 de junho de 2018, positivando a Instrução Normativa nº 41, de 2018.

Por seu turno, o STF tem sido instado, principalmente por meio do controle concentrado de constitucionalidade, para manifestar seu entendimento acerca da (in)adequação das disposições da Lei 13.467/2017.

Contemporâneas à elaboração deste trabalho, foram ajuizadas no STF ações<sup>394</sup> que levaram à cognição da Suprema Corte os seguintes temas: contribuição sindical facultativa; trabalho intermitente; acesso à justiça gratuita; correção monetária dos depósitos recursais; tarifação da indenização por danos morais; exercício de labor em local insalubre por gestantes e lactantes; primazia do negociado em face do legislado; banco de horas decorrentes de jornada suplementar; ajuste de jornada 12 x 36 horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador; e o procedimento para o TST editar e/ou alterar súmulas.

---

<sup>394</sup> Ações ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal, cuja discussão se centra em disposições da Lei 13.467/2017: ADIs: 6.082, 6.069, 6.050, 6.021, 6.002, 5.994, 5.950, 5.945, 5.938, 5.923, 5.913, 5.912, 5.900, 5.892, 5.888, 5.887, 5.885, 5.870, 5.867, 5.865, 5.859, 5.850, 5.829, 5.826, 5.815, 5.813, 5.811, 5.810, 5.806, 5.794, 5.766; além das ADCs: 55, 58, 59 e 62; e, do ARE 1.064.673/MG. Pesquisa realizada em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/pesquisarPeticaoInicial.asp>>. Acesso em 22 abr. 2019.

Ainda não houve o julgamento de todas as ações, manifestando-se o STF no mérito, até o presente momento, apenas em relação a um dos temas, que tratava da facultatividade da contribuição sindical, no julgamento da ADI 5.794. À referida ADI, porque tratavam da mesma temática, foram apensadas as ADIs 5.806, 5.950, 5.892, 5.885, 5.945, 5.887, 5.888, 5.865, 5.859, 5.811, 5.810, 5.850, 5.815, 5.923, 5.913, 5.900 e 5.912, bem como a ADC 55. Na referida ADI, por maioria, em que restou vencido o voto do relator, ministro Edson Fachin, o Supremo decidiu declarar a constitucionalidade do disposto na Lei 13.467 de 2017, que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, cabendo ao ministro Luiz Fux, voto que abriu a divergência, redigir o acórdão. Em relação aos demais temas ainda prossegue a incerteza quanto à constitucionalidade dos dispositivos alterados pela Lei 13.467/2017, já que não há previsão de julgamento para as demais ações.

Nessa perspectiva, apresentam-se algumas implicações sociojurídicas derivadas da Lei 13.467/2017. Após mais de um ano de vigência, a referida lei ainda possui vários de seus dispositivos questionados em face das disposições da Constituição Federal. Não fosse esse quadro nocivo o bastante, tem-se ainda na imprevisão do julgamento das ações propostas a continuidade de disposições jurídicas potencialmente incompatíveis com o texto constitucional, por conta da efetivação concreta de efeitos, mesmo que posteriormente sejam declarados inconstitucionais tais dispositivos. Noutras palavras, a incerteza quanto à validade jurídica desta lei não afasta, na atualidade, seus efeitos para os trabalhadores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das discussões e análises encadeadas ao longo deste trabalho dissertativo, é viável apontar as seguintes considerações:

1. Os direitos laborais inserem-se no âmbito de proteção aos direitos humanos como direitos de segunda dimensão e representam para os trabalhadores garantias jurídicas que visam promover sua dignidade. A doutrina jurídica confere várias nomenclaturas a esses direitos, mas na atualidade predomina a denominação de direitos fundamentais.
2. No Brasil, os direitos fundamentais dos trabalhadores estão dispostos ao longo do ordenamento jurídico em vários diplomas legais e têm no texto da Constituição Federal de 1988 seu epicentro. Neste particular, o texto constitucional evidencia a vinculação dos direitos laborais com a dignidade humana ao posicionar ambos como fundamento da República brasileira. Ainda assim, em períodos de crise econômica – principalmente –, a pauta de discussão do legislador centra-se em mecanismos de restrição aos direitos laborais. Esse quadro pode ser observado na historicidade brasileira, e tem na aprovação da Lei 13.467, de 2017, o mais recente exemplo.
3. O contexto atual da realidade brasileira, imerso numa crise de reprodução do sistema econômico, em que aproximadamente 12,351 milhões de trabalhadores estão à margem do mercado de trabalho, poderia ter os efeitos materiais deste cenário amortecidos por uma legislação que privilegiasse a tutela dos direitos fundamentais dessas pessoas, mesmo porque é justamente em períodos como estes que os trabalhadores mais necessitam de salvaguardas jurídicas. Porém, seguindo em sentido oposto, o legislador positivou a Lei 13.467, de 2017, reduzindo, e em alguns casos, suprimindo garantias jurídicas destinadas aos trabalhadores.
4. A Lei 13.467, de 2017, representou a mais expressiva alteração das normas jurídicas que regulamentam as relações de trabalho no Brasil. De uma só vez, esta lei afetou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras normas que também disciplinam juridicamente as relações de trabalho. Em concreto, tais alterações institucionalizam o processo de precarização das condições de trabalho ao flexibilizar e desregular direitos

historicamente conquistados pelos trabalhadores brasileiros, sob a justificação de aprimoramento das normas laborais.

5. A narrativa contida na referida justificação pauta-se pela alegada necessidade de aprimoramento da legislação que disciplina as relações de trabalho. Entretanto, tal premissa não se sustenta ao ser submetida à avaliação crítica daquilo que a lei propugna, e o que, em concreto, dela pode ser expectável, já que os eixos que orientam todo o ímpeto reformista apoiam-se em disposições que equiparam formalmente os integrantes da relação trabalhista, em vez de atualizar os mecanismos jurídicos para imprimir maior relevo à natureza das normas laborais, protegendo o trabalhador da exploração pelo capital.
6. Ainda assim, o discurso reformista tentar refutar o sentido ideológico contido nas alterações realizadas pela Lei 13.467, de 2017. Todavia esse esforço não subsiste quando se examina dialeticamente o conteúdo da referida lei. A pauta concebida em favor de interesse do sistema econômico marca esse viés ideológico contrário aos anseios dos trabalhadores, embora o discurso intente apoiar seus fundamentos numa pretensa neutralidade técnica, como forma de esmaecer o caráter ideológico que possui.
7. Esse caráter ideológico que balizou a formulação da Lei 13.467/2017, embora imanente à própria lei, também pode ser objetivamente aferido ao se comparar o teor da mencionada norma legal e o conteúdo de uma publicação de 2012 da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), intitulada de “101 Propostas para a Modernização Trabalhista”. Após examinar esse documento, comparando-o com o texto da lei acima referida, é possível inferir a equivalência léxica entre ambos. O uso do documento elaborado pela CNI evidencia-se inicialmente pela equivalência quantitativa de temas abordados e pelo número de alterações na CLT. Consoante alhures mencionado, a CLT foi alterada em mais de cem artigos, e o documento da CNI aborda 101 temas da legislação trabalhista. Por conseguinte, tem-se corroborado o uso desse expediente ao se avaliar a correspondência entre o conteúdo da publicação da CNI e o teor da Lei 13.467, de 2017, em que vários trechos do texto legal constituem mera transcrição, *ipsis litteris*, do documento elaborado pela Confederação Nacional das Indústrias.
8. Para além dos limites do ordenamento jurídico brasileiro, é viável afirmar que os direitos fundamentais dos trabalhadores são influenciados também pelas normas do sistema internacional de direitos humanos, a exemplo: da Declaração

Universal dos Direitos Humanos; do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; da Convenção Americana de Direitos Humanos; do Protocolo Adicional da Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; além das Recomendações e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

9. A influência da normativa internacional, além de servir como fonte material, orientadora dos processos legislativos e judiciais, também se coloca como prescrição cogente no ordenamento interno. Mas essa condição não é absoluta. Prova disso é que, mesmo diante da manifestação de organismos internacionais que tratam de direitos especificamente na seara laboral, as alterações contidas no texto da Lei 13.467/2017 foram positivadas. Aliado a isso, vê-se que algumas disposições dessa normativa internacional não são integralmente observadas na seara laboral, a exemplo das disposições da convenção 132 da OIT sobre o direito a férias. Ainda assim, é viável concluir que no Brasil atualmente vige um direito internacional do trabalho, mesmo que essas normas internacionais não estejam sendo observadas em sua inteireza.
10. Essas mesmas normas internacionais conduzem o ordenamento jurídico brasileiro a criar mecanismos que promovam alguns assuntos defendidos em âmbito internacional, tal como o trabalho decente. Aparentemente, a pauta do trabalho decente atenderia aos anseios dos trabalhadores, no entanto, seus mecanismos apenas se posicionam como instrumento simbólico de reação ao processo de precarização das condições e das formas decorrentes do trabalho do atual modelo produtivo, enquanto chancela a continuidade do trabalho alienado e subordinado. Ou seja, o trabalho decente não avança na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores.
11. A junção desses dois termos: trabalho e decente, é já incompatível. O trabalho na lógica capitalista é sinônimo de exploração, o que torna refratária sua harmonização com a expressão decente. Em vez de fomentar a realização de trabalhos compreendidos como decentes, sob a ótica do sistema de produção capitalista, revela-se imperioso privilegiar agendas emancipatórias voltadas ao trabalho digno, que resgatem o trabalho concreto, não alienado, em perfeita harmonia com a dignidade da pessoa humana.
12. Ainda vertendo atenção à influência das normas jurídicas exógenas ao ordenamento jurídico brasileiro, mas alinhando a discussão às recentes alterações

das normas laborais brasileiras, é possível apontar semelhanças entre a reforma trabalhista brasileira e experiências de outros países, em especial, a espanhola. A reforma trabalhista da Espanha flexibilizou e desregulamentou várias disposições jurídicas relativas ao trabalho, o que resultou na precarização das condições para o trabalhador e no desalento da população, em especial, dos jovens.

13. O legislador brasileiro, inspirado na experiência espanhola, adotou análogos mecanismos jurídicos, deixando de observar as consequências sociais que tais alterações resultaram na Espanha. A propósito, ainda na década de 90, por conta dos (des)ajustes neoliberais implementados no Brasil, os países europeus se colocavam em alerta quanto ao possível risco de “brasilianização da Europa”, preocupados com as possíveis consequências que a desregulamentação das relações de trabalho poderiam acarretar. Inusitadamente, esse cenário de riscos advindos da ampliação da pauta neoliberal fez o caminho inverso: do continente europeu até o Brasil. Com a aprovação da Lei 13.467, de 2017, o que se verifica é uma “espanholização do Brasil”.
14. Nesse sentido, a formulação teórica da sociedade de risco, cujas premissas foram estabelecidas a partir de uma perspectiva da realidade europeia, e que possui enfoque na reflexividade, despadronização, ambiguidade, flexibilidade e no economicismo, revelou-se um adequado contraponto à análise crítica do contexto atual da realidade brasileira. Aliada aos elementos anteriormente mencionados, tal proposta teórica também versou sobre vetores presentes nas relações laborais, negando explicitamente a centralidade do trabalho, enquanto sustenta a normalização dos riscos aos direitos dos trabalhadores.
15. O processo de normalização dos riscos aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho, no contexto brasileiro, inicialmente pode ser identificado a partir do modelo de discussões sobre as recentes alterações na legislação. Isso porque se tem privilegiado a apreciação da validade jurídica do texto da Lei 13.467/2017, em detrimento do debate sobre a aptidão dessas alterações para afetar materialmente as relações de trabalho. Isso tem viabilizado a continuidade dos efeitos de tais disposições, já que a norma permanece vigente e produzindo efeitos, mesmo diante de toda a controvérsia instaurada quanto à sua compatibilidade em relação aos próprios princípios laborais, bem como em relação à Constituição Federal.

16. Esse processo de normalização dos riscos aos direitos dos trabalhadores reafirma-se na coexistência do binômio moderno e precário, os quais são comumente utilizados para qualificar os atribuídos à Lei 13.467/2017. Estremados desta forma os possíveis predicativos da referida lei, reserva-se equivocadamente à retórica o encargo de atribuir sentido à norma, o que viabiliza uma tendência de alongar indefinidamente seus efeitos negativos para os trabalhadores, enquanto seu viés precarizante é encoberto no discurso.
17. As alterações promovidas pela Lei 13.467, de 2017, não se limitam a flexibilizar e suprimir direitos e garantias previstos na CLT. De modo insidioso, a mencionada lei aliena a personalidade jurídica do trabalhador ao conotar desvalor à sua condição, ornamentando e estimulando a faceta do empreendedorismo, mesmo que esse sujeito continue sendo um trabalhador, entretanto sem a proteção das normas laborais.
18. Nesse sentido, o trabalho passa por um processo de despadronização de suas estruturas, em que deixa de ser caracterizado por jornadas integrais e de concentração espacial da produção, sendo reposicionado num sistema caracterizado pelos riscos, por desconcentração espacial da atividade produtiva e pelo surgimento de subempregos flexíveis e precários.
19. Por conta disso, os trabalhadores são conduzidos a reconhecerem-se, ainda que artificialmente, pelos mesmos atributos de uma pessoa jurídica. Um empreendedor de si próprio. Uma forma de estímulo à pejotização, dissimulação jurídica da relação jurídico-laboral rechaçada no âmbito da Justiça do Trabalho.
20. As normas laborais, antes das alterações realizadas pela reforma, representavam mecanismos de limitação, ainda que parcialmente, da exploração do trabalho pelo capital, mesmo que tais normas também atendessem aos anseios de reprodução do sistema capitalista, pois regulavam a sua continuidade da lógica de exploração. Após a vigência da Lei 13.467, de 2017, há uma mudança no sentido que caracterizava as normas laborais, cambiando-se da lógica de proteção para a da hiperflexibilização.
21. Essas mudanças no sistema jurídico laboral resultaram também na comutação do modelo contratual garantista das relações de trabalho para a fixação jurídica flexível, em que os riscos da atividade econômica são atribuídos ao empregado, mesmo que tal encargo devesse ser suportado pelo empregador. A esse fenômeno nomina-se neste estudo de alteridade às avessas. Essa alteridade às avessas

reconfigura o sentido de empregabilidade, anteriormente compreendida a partir da continuidade da relação laboral, e que passa a ser compreendida, no modelo de risco, como desemprego contínuo ou vitalício, cuja única certeza de continuidade afirma-se na constante busca de emprego pelos trabalhadores.

22. No entanto, essa alternância na lógica da legislação laboral apresenta-se como imprópria, pois intenta alterar a natureza da norma, apenas positivando seu anverso. O trabalho transcende a significância atribuída pela ideologia capitalista de produção, pois é inerente à própria existência humana, e por isso, dotado de valor. Valor esse que não se resume à tarifação monetária do sistema econômico, cuja realização se operacionaliza na troca. A percepção de valor vincula-se à utilidade de um dado artefato por sua aptidão para atender às necessidades sociais das pessoas, e se realiza no uso.
23. Esse elo entre trabalho e valor pode ser perquirido em dados empíricos de natureza socioeconômica que versem sobre as relações de trabalho. Em razão disso, examinaram-se alguns indicadores da PNAD e do CAGED, especificamente os relativos ao biênio 2017/2018, pois nesse período estão impressas as primeiras experimentações após à vigência da Lei 13.467, de 2017.
24. Os indicadores da PNAD e do CAGED analisados indicam ter havido expressiva restrição aos direitos fundamentais dos trabalhadores, dado o recuo qualitativo e quantitativo de indicadores de interesse dos trabalhadores. Objetivamente, a taxa de desemprego não reduziu, ao revés, aumentou. O número de pessoas subocupadas elevou-se, e o índice de pessoas desalentadas seguiu a mesma tendência, e alargou-se.
25. Verificou-se uma redução da restrição orçamentária por conta da diminuição dos salários para os trabalhadores regidos pela CLT, além do reposicionamento desses trabalhadores em faixas salariais mais baixas. Consequência disso, a utilidade do salário, que permite ao trabalhador acesso a elementos materiais que lhe representem o mínimo existencial, foi impactada negativamente.
26. No que tange ao aspecto sociojurídico, os dados avaliados igualmente demonstraram impactos provenientes da Lei 13.467, de 2017, e nessa quadra foram examinados os seguintes indicadores: quantidade de ações ajuizadas; verbas mais reclamadas na JT; atividades econômicas mais demandadas na JT. Em todos esses itens foram constatados influxos negativos para os trabalhadores.

27. Quanto aos efeitos da mencionada lei no que diz respeito à sua própria aplicabilidade, verificou-se que tanto o TST quanto o STF têm sido impulsionados para tentar sanar as possíveis inconstitucionalidades, incoerências e imprecisões. Nesse sentido, o TST, antecipando-se à discussão do âmbito processual e vislumbrando a complexidade de analisar as disposições da reforma trabalhista caso a caso, instituiu uma comissão de juristas, composta pelos próprios ministros da Corte, para examinar o conteúdo da reforma. Como resultado, foi editada a Instrução Normativa nº 41, de 2018.
28. Por fim, em relação à atuação do STF ante as disposições da Lei 13.467, de 2017, verificou-se que suas manifestações, até então, têm sido realizadas por meio do controle concentrado de constitucionalidade. Por conta disso, identificou-se o ajuizamento de 36 ações, as quais questionam a constitucionalidade: da contribuição sindical facultativa; do trabalho intermitente; do acesso à justiça gratuita; da correção monetária dos depósitos recursais; da tarifação da indenização por danos morais; do exercício de labor em local insalubre por gestantes e lactantes; da primazia do negociado em face do legislado; do banco de horas decorrentes de jornada suplementar; do ajuste de jornada 12 x 36 horas, por meio de acordo individual entre empregado e empregador; e do procedimento para o TST editar e/ou alterar súmulas. Impende registrar que, até a data de conclusão deste trabalho, o STF se pronunciou em relação a apenas um dos temas, o que trata da facultatividade da contribuição sindical, para, neste particular, declarar a constitucionalidade do referido tema.

Posto isso, conclui-se a partir da presente pesquisa que os efeitos decorrentes das alterações da legislação laboral, levados a efeito pela Lei 13.467, de 2017, acarretam violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, depreende-se que tais alterações na legislação laboral não promoveram o aprimoramento de seus dispositivos, mas conduziram à precarização das condições de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, Giorgio. **Estado de exceção**. 2. ed. Tradução Iraci D. Poleti. São Paulo: Boitempo, 2004.
- AGAMBEN, Giorgio. **O uso dos corpos**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho Decente - Direito Humano e Fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovani. **Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. Bauru: Canal 6, 2013.
- ANAMATRA. **Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view)>. Acesso em 20 de mar. 2019.
- ANDRADE, Mariana. **Ontologia, dever e valor em Lukács**. Maceió: Coletivo Veredas, 2016.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil**. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ARAÚJO, Carla; MURAKAWA, Fábio. **Trabalhador terá de escolher entre mais direitos ou emprego**. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/politica/6012617/bolsonaro-trabalhador-tera-de-escolher-entre-mais-direitos-ou-emprego>>. Acesso em: 02 de fev. 2019.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução e notas: Luciano Ferreira de Souza. São Paulo: Martin Claret, 2015.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical: Da CLT à Reforma Trabalhista de 2017** (Lei n. 13.467). 6ª ed. São Paulo: LTr, 2019

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A Justiciabilidade dos Direitos Sociais nas Cortes Internacionais de Justiça**. São Paulo: LTr, 2017.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente Como Um Direito Humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARBOSA, Jefferson Rodrigues. Protestos da direita no Brasil contemporâneo: think tanks, grupos empresariais, intelectuais e aparelhos orgânicos da burguesia. **Revista Lutas Sociais**, v. 20, n. 36, p.151-165, 2016. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/issue/view/Lutas%20Sociais>>. Acesso em 12 de mar. 2019.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. **Curso de direitos constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: Por um Regime Jurídico Preventivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução Renato Aguiar. – Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade sitiada**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: resposta à globalização: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms**. São Paulo: UNESP, 2003.

BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Translated by Patrick Camiller. Malden (USA): Polity Press, 2000.

BERCOVICI, Gilberto. Constituição econômica e dignidade da pessoa humana. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. vol. 102 p. 457-467 (2007). Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67764-89194-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

BHABHA, Homi. A outra questão: O estereótipo, a discriminação e o discurso. **O local da cultura**. Belo Horizonte: ed. UFMG, 1998.

BIDET, Jacques. **Explicação e reconstrução do Capital**. Tradução Lara Christina de Malimpensa. Campinas: Editora da Unicamp, 2010.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Nova edição. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOLSANELLO, Maria Augusta. **Darwinismo social, eugenia e racismo “científico”**: sua repercussão na sociedade e na educação brasileiras. Revista Educar, n. 12, p. 153-165, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n12/n12a14.pdf>>. Acesso em: 15 de dez. 2018

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Tradução R. Brian Taylor. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 13. ed. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul Global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: Do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. Entrevista concedida à Instituto Humanista Usininos. **Reforma trabalhista: Menor autonomia do trabalhador sobre o tempo social, maior concentração de renda e desigualdade social**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/578329-reforma-trabalhista-menor-autonomia-do-trabalhador-sobre-o-tempo-social-maior-concentracao-de-renda-e-desigualdade-social-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em: 11 de nov. 2018

BRASIL. **CNJ em Números 2018**: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/620bf616dfc0d62e45e52345afd3260a.pdf>>. Acesso em: 16 de out. 2018.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm). Acesso em 01 de mar. 2019

BRASIL. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em: 4 de jul. 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 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: 25 de dez. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em: 25 dez. 2017.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Indicadores IBGE**. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua divulgação especial medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil 4º trimestre de 2018. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnadc\\_201804\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_201804_trimestre_novos_indicadores.pdf)>. Acesso em 20 de mar. 2019.

BRASIL. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI)**: Carta de Conjuntura n.º 38. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117\\_CC38\\_desequilibrio\\_financeiro\\_MEI.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180117_CC38_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf)>. Acesso em: 1º de mar. 2019.

CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. Rio de Janeiro: Record, 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direitos constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O direito constitucional como ciência de direção – o núcleo essencial de prestações sociais ou a localização incerta da sociabilidade (contributo para a reabilitação da força normativa da Constituição Federal). In: CANOTILO, J.J. Gomes; CORREIA Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha (Coords.). **Direitos fundamentais sociais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARBONELL, Miguel. **Neoconstitucionalismo(s)**. 4. ed. Madrid (Espanha): Trotta, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhista no Brasil. In: DRUCK, Graça. **A Perda da Razão Social do Trabalho**. Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Princípios de Direito do Trabalho sob a Perspectiva dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira: do boom ao caos econômico**. São Paulo: Todavia, 2018

CASTELO. Jorge Pinheiro. **O Direito do Trabalho Líquido: O Negociado Sobre o Legislado, A Terceirização e o Contrato de Curto Prazo na Sociedade da Modernidade Líquida**. São Paulo: LTr, 2017.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008

CAVALCANTE, Ricardo Tenório. **Jurisdição, direitos sociais e proteção do trabalhador**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2008.

CHAGAS, Eduardo F. **A determinação dupla do trabalho em marx: trabalho concreto e trabalho abstrato**. Disponível em: <<https://marxismo21.org/wp-content/uploads/2012/08/A-determina%C3%A7%C3%A3o-dupla...-Ed.-Chagas.pdf>>. Acesso em 22 de abr. 2019.

CHAUI, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000

CNI. Confederação Nacional das Indústrias. CASALI, Emerson (coord). **101 propostas para modernização trabalhista**. Disponível em : <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf)>. Acesso em 17 de fev. 2019

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade. Os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. *Cienc. Cult.*, São Paulo v. 58, n. 4, p. 31-34, dez. 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 de abr. 2019

DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. *Revista Sequência – estudos jurídicos e políticos*, v. 15, n. 28, p. 45-54, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/download/15873/14362>>. Acesso em: 20 de nov. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As normas internacionais de direitos humanos e a lei da reforma trabalhista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord). **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e Eficácia dos Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Antunes. **O “Hipersuficiente” e a Presunção de Invulnerabilidade** (análise do Parágrafo único do art. 444 à luz do princípio da igualdade). In: PAMPLONA Filho, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE Silvia Teixeira do. **Interpretação e Aplicação da Reforma Trabalhista no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho: Da lógica da Preservação à lógica da flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Graça. **A Perda da Razão Social do Trabalho.** Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada.** São Paulo: Malheiros, 2004.

FARIAS, James Magno A. **Direito do Trabalho no Brasil: Panorama após a Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018.

FEÓLA, Luis Fernando. **Prática Jurídica no Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías: La ley del más débil.** 3. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2002.

FERRAJOLI, Luigi. **Democracia y garantimo.** Madrid: Editorial Trotta, 2008.

FLEURY, Ronaldo. Cem mudanças, sem direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano IV, n.8, 2017. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643/Labor\\_n8\\_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643-moRmdQ](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643/Labor_n8_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-3824464e-cf32-4b71-abce-b5ba7b562643-moRmdQ)>. Acesso em: 20 dez. 2018

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano. MANNRICH, Nelson (coord.). **Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2013.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional do Trabalho: O Estado da Arte Sobre a Aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil.** São Paulo: LTr, 2016.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: Um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** São Paulo: LTr, 2009.

FROYEN, Richard T. **Macroeconomia.** Tradução Esther E. H. Herskovitz e Cecília C. Bartaloti. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GALLIO, Luciano. **A longa marcha dos neoliberais para governar o mundo.** Tradução de Moisés bardelotto. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/maisnoticias/noticias/169-noticias/noticias-2015/545210-a-longa-marcha-dos-neoliberais-para-governar-o-mundo>>. Acesso em 15 de mar. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho.** 12. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução: Raul Fiker, São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GIDDENS, Anthony; LASH, Scott; BECK, Ulrich. **Modernização Reflexiva**. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2012.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GÓMEZ, Manuel V. **Reforma trabalhista na Espanha: como recuperar os salários após cinco anos de queda**. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788\\_119553.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788_119553.html)>. Acesso em 11 de ago. 2018

GONÇALVES, Mírian; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. **Da espanholização do Brasil**. Le Monde Diplomatique (versão digital), ag. 2017. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/da-espanholizacao-do-brasil/>>. Acesso em: 23 de out. 2017.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Tradução Angela Ramalho Vianna e Sergio Góes de Paula. Rio de Janeiro: Forense universitária, 1982.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ITU. **Ranking Global do Índice de Desenvolvimento em TICs dos países**. Disponível em: <<https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/2017-PR60.aspx>>. Acesso em: 24 dez. 2018

La classe operaria va in paradiso: Direção: Elio Petri, produção: Ugo Tucci. Itália: Euro International Film, 1971. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=0Knujm17DJ8>>. Acesso em 12 jun. de 2018.

LISBÔA, Luciana Veck. **A Convenção n.º 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, Ano 8, n. 117, 29 out. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4460>>. Acesso em: 9 mar. 2019

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque; DE LA ROSA, Manuel Álvarez. **Derecho del trabajo**. Vigésimoquinta edición. Madri (Espanha): Editorial Universtitaria Ramón Areces, 2017.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

KONDER, Leandro. **O futuro da filosofia da práxis**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos**: trabalho descente, terceirização e contrato zero hora. São Paulo: LTr, 2017.

MARMELSTEIN, George. Curso de direitos fundamentais. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; SOUTO MAIOR, Giovanna Maria Magalhães. RODRIGUES, Renata do Nascimento. **Retalhos Históricos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Autônomo no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2018.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri São Paulo: Boitempo, 2008.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital & salário, preço e lucro**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MARX, Karl. **Grundrisse**: manuscritos econômicos de 1857-1858 : esboços da crítica da economia política. Tradução Mario Duayer, Nélio Schneider (colaboração de Alice Helga Werner e Rudiger Hoffman). São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2011

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral**: o regime do Código de Trabalho. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2012. p. 66-97. Comunicação apresentada no "I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009. Disponível em: <<https://iconline.iplleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>>. Acesso em: 11 de dez. 2017

MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MENGER, Antonio. **El derecho Civil y los pobres**. Madri: Libreria General de Victoriano Suáres, 1898.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade**: o futuro do direito e do processo do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

OEA. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “Protocolo de San Salvador”**. Disponível em: <[http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo\\_de\\_San\\_Salvador.htm](http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm)>. Acesso em: 4 de jul. 2018.

OECD. **Economic Survey of Brazil 2018**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-brazil.htm>>. Acesso em: 24 de dez. 2018

OFFE, Claus. **Trabalho & sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho.** Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. vv.I; II.

OIT. **Application of International Labour Standards 2018** (Relatório). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617065.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf)>. Acessado em: 02 de maio 2018.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa.** Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf)>. Acesso em: 20 de fev. 2019

OLIVER, Ramón. **Reforma trabalhista espanhola faz cinco anos: assim é a geração de jovens desencantados que ela deixou.** <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788\\_119553.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/06/16/economia/1497635788_119553.html)>. Acesso em 11 de ago. 2018.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos.** Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2018.

OSORIO, Jaime. Padrão de reprodução do capital: uma proposta teórica. In: FERREIRA, Carla; OSORIO, Jaime; Mathia Luce. **Padrão de reprodução do capital.** São Paulo: Boitempo, 2012

PAES, Arnaldo Boson. **Homologação de acordo extrajudicial: especificidades da jurisdição voluntária.** *Revista LTr*, São Paulo, Ano 82, n. 02, fev. 2018.

PEDUZZI, Maria Cristina, O assédio moral laboral como fator de adoecimento no trabalho. In: ROCHA, Claudio Jannoti; et al. **Proteção à Saúde e Segurança no trabalho.** São Paulo: LTr, 2018

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos.** Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>>. Acesso em: 10 de mar. 2019.

PELLEGRINA, Ana Paula; LOCKMANN, Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. **Repercussões no Processo do Trabalho do CPC de 2015.** São Paulo: LTr, 2017

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Os direitos humanos dos trabalhadores na Declaração Universal dos Direitos Humanos. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho: Aplicabilidade e Eficácia dos Instrumentos Internacionais de Proteção ao Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2018, p. 316.

PINHEIRO, L. V. R. P. Fontes ou recursos de informação: categorias e evolução conceitual. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, 2006. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/pbcib/article/view/8809/4716>>. Acesso em: 19 fev. 2019.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

POLITO, Rodrigo; CONCEIÇÃO, Ana. **Desemprego no Brasil atinge mais de 12 milhões no fim de 2018**. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/6098531/desemprego-no-brasil-atinge-mais-de-12-milhoes-no-fim-de-2018>>. Acesso em: 20 de abr. 2019.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2015

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**. São Paulo: LTr, 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 03 de abr. 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti; RIBEIRO, Ailana. **A desnaturação do Direito do Trabalho sob o véu da "Reforma Trabalhista"**. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coords). **Trabalho: diálogos e críticas**. São Paulo: LTr, 2018, v.I, p. 39

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução Wagner Drdla Giglio. São Paulo: EDUSP/LTr, 1993.

ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à economia**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

RUA DE ALMEIDA, Renato. **Teoria do Diálogo das Fontes no Processo**. São Paulo: LTr, 2018.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SARMENTO, George. **As gerações dos Direitos Humanos e os desafios da efetividade**. In: RIBEIRO, Mara Rejane; RIBEIRO, Getúlio (Orgs.). **Educação em Direitos Humanos: Diálogos interdisciplinares**. Maceió: EDUFAL, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização: Conceito, reflexo trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrição e eficácia**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. In: Revista São Paulo em Perspectiva, v.11/ n.º.1/ Jan-Mar (1997). Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/v11n01\\_04.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/v11n01_04.pdf)>. Acesso em 20 de dez. 2018.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v.I., Parte II.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011. v.I., Parte I.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A reforma trabalhista era para retirar direitos, reconhecem os “donos da bola”**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reformatrabalista-era-para-retirar-direitos-reconhecem-os-donos-da-bola>>. Acesso em: 16 de dez. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Modernidade e direito do trabalho. **Revista TST**, Brasília, v. 67, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52486/008\\_souto\\_maior.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52486/008_souto_maior.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 20 jan. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **A “reforma” já era – Parte V: MP 808, a balbúrdia total!**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-ja-era-parte-v-mp-808-a-balburdia-total>. Acesso em 21 de fev. 2019

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. vv.I; II.

VENCO, Selma. **Centrais de teleatividades**: O surgimento dos colarinhos furta-cores. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletariados**. São Paulo: Boitempo, 2009

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

VICENTE, Joana Nunes. Trabalho intermitente: uma aposta ganha?. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. **O Mundo do Trabalho em Movimento e as Recentes Alterações Legislativas**: Um Olhar Luso-brasileiro, São Paulo: LTr, 2018.

ZOLO, Danilo, Beck Ulrich. A sociedade global do risco: Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie**, Ano 1, n.1, 2002. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4245/3195>>. Acesso em: 10 de set. 2018.