



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS CURSO DE
GRADUAÇÃO EM DIREITO

JEAN MARCOS PINTO MESQUITA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS
NORMAS E OS PRINCÍPIOS PROTETIVOS**

**LAVRAS - MG
2019**

JEAN MARCOS PINTO MESQUITA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS
NORMAS E OS PRINCÍPIOS PROTETIVOS**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães.

**LAVRAS - MG
2019**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

M582r Mesquita, Jean Marcos Pinto.
Relações trabalhistas sob a ótica da flexibilização das
normas e os princípios protetivos / Jean Marcos Pinto Mesquita;
orientação de Giovani Gomes Guimarães -- Lavras: Unilavras,
2019.
50 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das
exigências do curso de graduação em Direito.

1. Relações trabalhistas. 2. Globalização. 3. Flexibilização
de normas trabalhistas. 4. Princípios protetivos. I. Guimarães,
Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

JEAN MARCOS PINTO MESQUITA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS
NORMAS E OS PRINCÍPIOS PROTETIVOS**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de graduação em
Direito.

APROVADO EM: 05/11/2019

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

**LAVRAS-MG
2019**

RESUMO

Introdução: Trata-se de um estudo sobre o fenômeno da flexibilização de normas trabalhistas no mundo globalizado no qual acarreta a perda de direitos trabalhistas pela não observância de seus princípios. **Objetivo:** Analisar a legislação e especialmente a doutrina acerca da necessidade de aplicação dos princípios protetivos trabalhistas, em decorrência da perda de direitos oriundas da flexibilização após reforma trabalhista. **Metodologia:** Apresenta como finalidade a pesquisa descritiva, tendo como meio de investigação a pesquisa bibliográfica e tendo abordagem qualitativa, com análise documental. **Resultados:** com a mudança da legislação trabalhista pátria, restou a clara perda de direitos trabalhistas, o que justificou a aplicação dos princípios protetivos para tutelar a parte hipossuficiente da relação de trabalho. **Conclusão:** Este estudo permitiu concluir que as relações trabalhistas sofreram grandes impactos em decorrência do fenômeno da flexibilização das normas, onde o negociado prevalece sobre o legislado. A solução à problemática seria o respeito e a aplicação dos princípios protetivos basilares do Direito do Trabalho, que estabelece proteção para a parte hipossuficiente da relação de trabalho, o empregado/trabalhador. Tendo em vista a potencialização do fenômeno da flexibilização mediante publicação da Lei 13.467/17 denominada reforma trabalhista, a negociação se tornou um meio muito utilizado para a promoção de assuntos dentro da relação trabalhista, entretanto, o trabalhador por se tratar da parte hipossuficiente, não tem condições de traçar acordos com o empregador, necessitando da proteção do Estado. Assim é imprescindível a aplicação dos princípios protetivos para que o trabalhador não tenha seus direitos restringidos por um acordo.

Palavras-chave: relações trabalhistas; globalização; flexibilização de normas trabalhistas; princípios protetivos; reforma trabalhista.

ABSTRACT

Introduction: This is a study about the phenomenon of the flexibilization of labor norms in the globalized world, which entails in the deprivation of labor rights due to the non-observance of its principles. **Objective:** To analyze the legislation and especially the doctrine about the need to apply the labor protection principles, as a result of the deprivation of rights arising from the flexibilization after labor reform. **Methodology:** Presents as finality the descriptive research, having as means of investigation the bibliographic research and having a qualitative approach, with documentary analysis. **Results:** With the change in the labor legislation of the country, the clear loss of labor rights remained, which justified the application of the protective principles to protect the under-sufficient part of the employment relationship. **Conclusion:** This study allowed to conclude that the labor relations suffered major impacts as a result of the phenomenon of flexibilization of norms, where the negotiated prevails over the legislated. The solution to the problem would be the respect and application of the basic protective principles of Labor Law, which establishes protection for the under-sufficient part of the employment relationship, the employee/worker. In view of the potentialization of the phenomenon of flexibility through the publication of Law 13.467/17 named labor reform, the negotiation has become a widely used way for the promotion of subjects within the labor relation, however, because the worker is the under-sufficient part, he is unable to draw up agreements with the employer, requiring State protection. Thus it is indispensable the application of the protective principles so that the worker doesn't have his rights restricted by an agreement.

Keywords: labor relations; globalization; flexibilization of labor norms; protective principles; labor reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REVISÃO DA LITERATURA	8
2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	8
2.2 RELATO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES E DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	10
2.3 OS ASPECTOS GERAIS DA GLOBALIZAÇÃO E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
2.4 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	19
2.5 FLEXIBILIZAÇÃO VERSUS DESREGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	22
2.6 REFORMA TRABALHISTA E A FALSA PERCEPÇÃO SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO.....	24
2.6.1 Exemplos de direitos que foram modificados com a Lei 13.467/17.	27
2.7 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHADOR.....	29
2.8 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS.....	32
2.8.1 Princípio da proteção ao trabalhador	32
2.8.2 Princípio da norma mais favorável	34
2.8.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos	36
2.9 A HARMONIZAÇÃO ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E OS PRINCÍPIOS PROTETIVOS	37
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	39
4 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

Momentos históricos são marcados por conquistas, que por sua decorrência geram novos momentos, assim se tornando um ciclo. No início as relações trabalhistas eram consideradas como um “favor” que o empregador concedia a membros das classes menos favorecidas.

Após novos tempos, se viu a necessidade do Estado tutelar as relações de trabalho, onde se mostrava claro a situação de hipossuficiência do empregado diante o poderio econômico de seus patrões.

Com a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, diversos direitos foram adquiridos, que possibilitasse condições básicas aos trabalhadores.

Nesse contexto, encontramos com este cenário atual em um mundo globalizado e altamente competitivo, no qual a crise força as empresas a diminuir o máximo de gastos para sobreviverem. No Brasil não é diferente, a taxa de desemprego aumenta a cada dia, onde muitas vezes se resulta da precarização das relações de emprego.

E com isso, o Direito do Trabalho vem sofrendo grandes reflexos dessa nova realidade, e em razão disso, se faz necessário à sua adaptação a realidade na qual vivenciamos, visto que, ao longo desse ciclo percorrido houve grandes evoluções, no qual trouxe dificuldades para a nossa legislação acompanhar essas transformações.

Diante essa nova realidade, a flexibilização das leis trabalhistas se encontra como uma proposta para solucionar os problemas enfrentados nas relações de trabalho, e principalmente a taxa de desemprego. Essa ideia faz ser necessária para a adaptação das normas trabalhistas a atual realidade, para que traga maior celeridade jurídica, e solucione a crise.

Entretanto, essa proposta de flexibilização das leis trabalhistas, seria um meio de retrocesso, podendo vir a diminuir muitos direitos dificilmente conquistados pela classe operária, e acabar voltando as péssimas condições de trabalho.

Tal teoria, se mostra ideologicamente “neoliberal” visando apenas o lucro, para que as empresas possam se recuperar da crise. Contudo, essa ideia afronta os

princípios protetivos do trabalhador, onde que, tais princípios intervêm para evitar abuso por parte do empregador dando um mínimo de proteção nas relações trabalhistas.

Mediante a alteração legislativa denominada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a flexibilização das leis trabalhistas trouxe à tona questões básicas de direitos do trabalhador, no qual demonstra a clara perda de direitos oriundas de acordos realizados entre empregador e empregado, que mediante Reforma, é legalmente possível.

Esse estudo tem como objetivo realizar uma revisão bibliográfica por meio do estudo de trabalhos de diversos autores, publicações de periódicos e legislação sobre a flexibilização das leis trabalhistas e, conseqüentemente, os princípios protetivos norteadores deste fenômeno, percebendo a necessidade de aplicação destes princípios.

A problemática enfrentada perante a pesquisa decorre em razão dos levantamentos ocorridos na Lei 13.467/17 que trouxe à tona as questões de flexibilização das normas com a perda de direitos trabalhistas.

Justifica-se a pesquisa, a conscientização dos direitos dos trabalhadores, ao passo que, tais direitos são irrenunciáveis e que a flexibilização de normas pode lesar integralmente seus direitos, prejudicando a longo ou curto prazo o trabalhador. Além disso, trazer uma possível solução para evitar a perda de direitos.

Para abordar o tema proposto, antes será feito um relato histórico das condições de trabalho no âmbito mundial e brasileiro, os avanços das relações de trabalho perante a globalização com o surgimento do fenômeno de flexibilização. Em continuidade será levantado os princípios que norteiam a flexibilização e que no qual devem ser seguidos. Também será demonstrado as falsas ideias de flexibilização levantadas pela Reforma Trabalhista, demonstrando exemplos práticos. E por fim a existência de uma conexão entre os princípios trabalhistas com a flexibilização de normas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Breve Histórico das Relações Trabalhistas

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, com o decorrer do tempo, diversas foram suas formas, que variaram conforme as condições históricas que contemplava cada época (ROMAR, 2018).

A história do trabalho começou exatamente quando o homem constatou que é possível utilizar a mão de obra alheia para produzir bens em seu proveito e também como forma de produzir riquezas (ROMAR, 2018).

Trabalho vem do latim “*tripalium*” que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais. A primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não sendo considerado sujeitos de direitos (MARTINS, 2016).

Durante a Idade Média, utilizavam-se como principal meio de prestação de trabalho a modalidade de servidão, que, apesar de não apresentar grandes diferenças em relação à escravidão, estabelecia-se uma certa proteção política e militar em decorrência do serviço prestado para o senhor feudal, dono das terras (ROMAR, 2018).

Com a decadência da sociedade feudal e com o crescimento das relações mercantis, surgiram grupos de comerciantes que necessitavam de mão de obra para atender a demanda estipulada.

Conforme ensinamentos de Carla Teresa Martins Romar (2018, p.32):

Com o surgimento dessas corporações, a vida econômica e social sofreu uma profunda transformação, mas ainda assim não se podia falar em inteira liberdade de trabalho, pois a sua estrutura baseava-se no controle, não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores e ele subordinados. Durante este longo período histórico, inexistiu qualquer sistema de proteção jurídica dos trabalhadores e, conseqüentemente, não se pode falar em Direito do Trabalho.

Em continuidade histórica, nos deparamos com Revolução Industrial, no qual acabou transformando trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral,

passaram a trabalhar por salários fazendo com que ocorresse uma modificação cultural na sociedade perante as relações de trabalho (MARTINS, 2000)

A Revolução Industrial, posteriormente, trouxe grandes modificações nos meios de produção e métodos de trabalho, no qual, a invenção da máquina a vapor acelerou o processo de industrialização da economia, passando o vapor a servir como força central para as máquinas, cultivando assim a chamada Revolução Industrial, e alterando, as relações entre capital e trabalho (MARTINS, 2016).

Sergio Pinto Martins (2016, p.49) ainda salienta o seguinte:

Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (onde os trabalhadores prestavam serviços de 12,14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres.

Os regimes de trabalho deste período, eram os piores já enfrentados desde a escravidão. Os salários quase não eram suficientes para a subsistência. As condições de trabalho eram demasiadamente perigosas e insalubres, sujeitando o trabalhador as piores condições de trabalho. As jornadas de trabalho eram extremamente longas, dependendo, podiam se dar ao nascer do sol até a noite vir (MARTINS, 2016).

Nessa época, o Estado, baseava-se suas ideias na máxima francesa, no qual entendia que seria melhor o Estado deixar de fazer/deixar passar, a esfera das relações trabalhistas se mantendo inerte em qualquer situação trabalhista, atuando apenas como garantidor de ordem pública (ROMAR, 2018).

Assim, conforme ensinamentos de José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p.22-35):

A produção em larga escala exigiu a concentração de trabalhadores, antes dispersos nos pequenos núcleos artesanais e nas atividades agrárias, em torno das unidades onde se instalaram as máquinas, o que importou na urbanização da sociedade industrial. Essa

aglutinação facilitou a intercomunicação entre os trabalhadores e despertou nos mesmos, uma consciência de classe em relação às péssimas condições de trabalho a que eram submetidos, sintetizadas nos baixos salários, na submissão a jornadas de trabalhos extenuantes, na falta de proteção contra acidentes do trabalho e na impossibilidade de lazer. A conclusão dos trabalhadores foi de que não eram os destinatários dos benefícios gerados pelo aumento da produção de bens e desenvolvimento tecnológico, surgindo daí as primeiras reivindicações trabalhistas.

Diante dos acontecimentos, as ideias de Estado liberal foram sendo abandonadas, nascendo, assim, o Estado intervencionista, conhecido por Estado de Bem-Estar Social, onde que, o Estado percebeu que não podia deixar de regulamentar as relações de trabalho à livre negociação das partes, passando, então, a intervir na ordem econômica e social proporcionando condições mínimas de proteção ao trabalhador no que tange à saúde, higiene e garantias básicas (ROMAR, 2018).

2.2 Relato histórico das relações e direitos trabalhistas no Brasil

Inicialmente, cabe ressaltar, que no Brasil, as ideias de direitos trabalhistas e sociais, iniciou-se de forma tardia.

Pode-se considerar que as estruturas das relações de trabalho no Brasil, começaram a se modificar por volta da década de 1850, quando imigrantes europeus já dividiam o trabalho agrícola com os escravos (DIAS, 1962).

Everardo Dias (1962, p.57) relata o seguinte:

Após a abolição da escravatura, promulgada pela princesa Isabel com a assinatura da Lei Áurea, em 1888, o trabalho livre e assalariado ganhou espaço no país. Aproveitando os problemas sociais que ocorriam em outros países, o Império divulgava oportunidades de trabalho e de conquistas existentes no Brasil.

As mudanças que vinham surgindo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas no Brasil, cumulado com muitos imigrantes que estavam no Brasil e que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salário (MARTINS, 2016).

Assim, pode-se afirmar que o surgimento de uma política trabalhista no Brasil iniciou-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório liderado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma série de legislações trabalhistas (ROMAR, 2018).

Perante notório conhecimento de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p.106):

Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Foi valorizada a nacionalização do trabalho com medidas de proteção ao trabalhador nacional, entre as quais a lei que ficou conhecida como Lei dos Dois Terços (Decreto nº 19.482, de 1930, e 19.740, de 1931). Institui-se a Carteira Profissional (Decreto nº 21.175, de 1932), disciplinou-se a duração da jornada de trabalho no comércio (Decreto nº 21.186, de 1932) e na indústria (Decreto nº 21.364, de 1932), nas farmácias (Decreto nº 23.084, de 1933), nas casas de diversões (Decreto nº 23.152, de 1933), nos bancos e casas bancárias (Decreto nº 23.322, de 1933), etc.

O trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais também mereceu texto especial (Decreto nº 21.417-A, de 1932), o mesmo ocorrendo com o dos menores (Decreto nº 22.042, de 1932), e os serviços de estiva (Decreto nº 20.521, de 1931).

Confirmando o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, o renomado doutrinador Sergio Pinto Martins (2016, p.56) também relata:

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o presidente da república a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento.

Posteriormente encontramos a Constituição de 1934 sendo a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Nela encontrava-se a garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo,

jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (MARTINS, 2016).

Em janeiro de 1942, o então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, autorizado por Getúlio Vargas, nomeou uma comissão constituída de dez membros que, sob sua liderança, ficou encarregado da elaboração do que foi designado anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social (ROMAR, 2018).

Sergio Pinto Martins (2016, p.57) entende o seguinte:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da Consolidação das Leis do Trabalho foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a Consolidação das Leis do Trabalho apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. Não foi inspirada na Carta del Lavoro italiana. A Consolidação das Leis do Trabalho tem em aproximadamente 922 artigos, sendo muito maior que a norma italiana.

Desde sua entrada em vigor, a Consolidação das Leis do Trabalho já sofreu diversas alterações, inclusive com a revogação de diversos dispositivos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mas sua base original continua a mesma (ROMAR, 2018).

No âmbito constitucional, o direito dos trabalhadores deve ser compreendido em dois períodos, tendo como marco divisor a Revolução de 1930, ou seja, as Constituições Brasileiras anteriores a 1930 (1824 e 1891) e as posteriores a 1930 (1934, 1937, 1946, 1967, com as modificações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969 e 1988) (ROMAR, 2018).

De acordo com Carla Teresa Martins Romar (2018, p.38):

A primeira destas fases é caracterizada pela ausência de proteção aos trabalhadores. As Constituições de 1824 e de 1891 não continham qualquer previsão nesse sentido. A Constituição do Império consagrava a filosofia liberal da Revolução Francesa e, portanto, não poderia impor qualquer intervenção estatal nas relações contratuais de trabalho que, além do mais, eram

pouquíssimas, visto que ainda nesta época e até 1888 a mão de obra no Brasil era basicamente escrava. A primeira Carta Republicana foi influenciada pela Constituição norte-americana, estabelecendo um Estado federal, republicano, presidencialista e liberal, o que a impedia de cuidar dos direitos sociais do trabalhador.

A partir de 1930, refletindo o início da intervenção do Estado nas relações de trabalho, as Constituições que se seguiram (1934, 1937, 1946, 1967; e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969) trataram dos direitos sociais, passando a proteção do trabalhador, portanto, ao plano de garantia constitucional.

No dia 05/10/1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11. Na Carta Magna, os direitos trabalhistas foram inseridos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social (MARTINS, 2016).

Contendo um forte conteúdo social, a Constituição Federal de 1988, utilizando-se princípios, regras e costumes da sociedade brasileira, um novo patamar nos direitos dos trabalhadores, visto que se concretizou a proteção, devidamente necessária ao trabalhador.

2.3 Os aspectos gerais da globalização e os impactos nas relações de trabalho

Diante da evolução histórica das relações de trabalho, deparamos com uma nova forma de econômica mundial, onde os homens, cercados por tecnologias extraordinárias, executam atividades que no passado jamais se imaginaria se tornar realidade. Tal fenômeno é conhecido como globalização.

A corrida tecnológica, segundo (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p.160) “teve seu ponto crucial a partir do fim da Guerra de 1945, na busca de uma vitória militar na guerra, no qual proporcionou um assombroso salto tecnológico, que consagrou a significativa denominação de Revolução Tecnológica”.

Em relação ao avanço tecnológico, Sússekind destaca:

...na evolução tecnológica um dos fatores que possibilitaram a globalização da economia. Para ele, a estruturação empresarial e as relações de trabalho sofreram inovações profundas, em decorrência dos êxitos da informática e das telecomunicações (2000, p.1231).

Portanto, deve-se entender o significado de globalização para que seja possível estabelecer os impactos gerados no âmbito trabalhista.

Segundo Rozane da Rosa Cachapuz (2004) globalização:

...entende-se que a globalização consiste em uma nova realidade econômica cosmopolita entre as novas nações, numa necessidade de uma democracia social global, numa política de integração entre povos, devido ao fato da necessidade de integração globalizada dos indivíduos da sociedade contemporânea e da tentativa de diminuir a fronteira entre eles (p.157).

Djason Barbosa Della Cunha (1998, p. 156) demonstra um aspecto mais amplo do significado de globalização, sendo:

Uma nova ordem paradigmática que opera a substituição do conceito de sociedade nacional pelo de sociedade global. Consiste também na mundialização de processos econômicos, como a circulação de capitais, a ampliação dos mercados ou a integração produtiva em escala mundial. Mas, comporta ainda fenômenos da esfera social, como a criação e expansão de instituições supranacionais, a universalização de padrões culturais e o equacionamento de questões concernentes à totalidade do planeta (meio ambiente, desarmamento nuclear, crescimento populacional, direitos humanos, bioética, etc.).

Pela amplitude do tema, deve-se trazer a definição também, de forma simples e de fácil compreensão, como José Eduardo Faria conceitua:

Por globalização se entende basicamente essa integração sistemática da economia em nível supranacional, deflagrada pela crescente diferenciação estrutural e funcional dos sistemas produtivos e pela subsequente ampliação das redes empresariais, comerciais e financeiras em escala mundial, atuando de modo cada vez mais independente dos controles políticos e jurídicos ao nível nacional (1999, p.52).

Esse fenômeno mundial surge de uma crise generalizada, no qual aponta no sentido da união de esforços para a superação das deficiências locais (LEITE, 2019). A globalização seria uma nova revolução, utilizando-se outros instrumentos para modificar os interesses econômicos e produtivos juntamente com os conceitos sociais, para renovar as vontades políticas e os pensamentos sociais.

Assim, com o fim da separação territorial entre os países decorrentes da tecnologia e telecomunicação, sendo reflexos da globalização, as empresas se

tornaram uma rede global, no qual internacionalizaram seu capital, dividindo suas produções, mão de obra, planejamento, mercado, etc. Fazendo assim, com que uma nova esfera, um novo conceito de trabalho seja reconhecido mundialmente, no qual adéqua seus desejos de lucro do sistema capitalista (IANNI, 2001).

Márcio Pochmann, levanta um entendimento diferenciado, mas que na verdade representa a realidade mundial, no qual estabelece que o fenômeno da globalização opera seus efeitos de forma equitativa, diferenciando países globalizantes e globalizados contendo um maior distanciamento entre tais países, vejamos:

O jogo de forças do mercado, incluindo o comércio, o movimento dos capitais e da mão-de-obra, não opera no sentido da igualdade, fazendo com que o curso da evolução histórica dos países não seja homogêneo. A tendência à desigualdade econômica internacional leva inexoravelmente à constituição tanto de uma classe minoritária de nações como à de uma classe inferior majoritária, representando, por vezes 2/3 da população mundial (2001, p.13).

Em conformidade a esse entendimento, temos que, os efeitos da globalização não foram similares entre os países ricos e os pobres segundo Joseph Stiglitz, que diz:

... a distância cada vez maior entre os que tem e os que não tem vem deixando um número bastante grande de pessoas no terceiro mundo em estado de lamentável miséria, sobrevivendo com menos de um dólar por dia. Apesar das repetidas promessas de redução dos índices de pobreza feitas durante a última década do século XX, o número dos que vivem na miséria efetivamente aumentou muito. Isso ocorreu ao mesmo tempo que a renda total do mundo elevou-se, em média, 2,5 por cento. (2002, p.31).

O homem tem a necessidade de acompanhar toda evolução e desenvolvimento, sempre evoluindo conforme os parâmetros estabelecidos de cada época. Nesse sentido o direito do trabalho foi diretamente afetado por este fenômeno de globalização em função das alterações que a tecnologia impõe nas relações de trabalho.

O fenômeno da globalização possibilitou uma série de alterações no mundo econômico, visto que com o surgimento das empresas multinacionais e transnacionais, o aumento da competitividade imposta pela quebra das fronteiras

entre as indústrias para a produção e comércio, fez com que reestruturasse a dinâmicas de trabalho no qual se consolidaram no interior das empresas para o desenvolvimento (IANNI, 1999).

No campo laboral a evolução se deu de forma progressiva, convertendo os instrumentos de produção manual para os tecnológicos. Dessa forma, o trabalhador sempre teve que se adequar as mudanças para se moldar ao mercado de trabalho (CAPELARI, 2008).

O ensinamento de Pedro Proscurcin demonstra bem o comportamento exercido pelas empresas no mundo globalizado, eis que:

Para competir numa economia de concorrência agressiva, a empresa precisou promover profundas mudanças. A produção passou a ter uma fragmentação mundial, com a mudança e/ou a instalação de novas empresas onde fosse estrategicamente conveniente à competitividade. A empresa, competindo mundialmente precisa de rapidez, adaptabilidade e alta tecnologia, o que implica a redução de pessoal, produtos e curta maturação, busca do cliente internacionalmente e salários seletivos voltados aos objetivos imediatos da organização. Mas não é só. A empresa passa pela chamada reengenharia, que é o recrudescimento das técnicas de racionalização empresarial já mencionadas e voltadas à melhoria da competitividade (2003, p.23).

As táticas de ampliar os lucros e o aumento da competitividade fazem com que as empresas se desloquem para onde a matéria prima com a mão de obra seja de fácil acesso (POCHMANN, 2001).

A globalização alterou uma série de mecanismos no mundo corporativo. O aumento da competitividade imposta pela quebra das fronteiras nacionais para a produção e comércio, os processos de engenharia das estruturas consolidadas no interior das empresas, são apenas algumas das consequências da globalização e que geram reflexos na relação laboral, conforme ensinamento de CASSAR (2010, p.22):

Outro efeito da globalização é sentido nas relações de trabalho, pois a dinamização do mercado mundial, o avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e outros fatores impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam seus níveis salariais, exigem mão-de-obra cada vez mais especializada, aumentam o

índice de desemprego, conduzindo à desintegração social. Medidas são adotadas sob o manto da incansável busca de custos mais baixos, aumento da produção, melhor qualidade do produto, tudo para incrementar a concorrência.

Assim, pode-se dizer que o reflexo da globalização na área laboral consiste na horizontalização da produção de bens e serviços. Ou seja, é a contratação de empresas especializadas para a produção de determinados meios de produto ou serviço (SÜSSENKID, 2000). Esse entendimento decorre do sistema capitalista, onde as empresas exploram a mão de obra operária, pagando baixos salários, conseguindo reduzir as despesas de produção e aumentando a margem de lucro (DELGADO, 2013).

Nesse contexto, o trabalho sofre evidentemente grandes impactos, isso porquê com a automação das indústrias, em fraco desenvolvimento, gera o chamado desemprego estrutural. O trabalho fica cada vez mais escasso, pela substituição da mão humana por máquinas. As compras realizadas pela Internet dispensam o trabalho de vendedores. Todas as áreas laborais tendo de dispensar seus empregados para a substituição robótica (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Nota-se o ensinamento de Mário Pochmann ao dizer:

...apesar de encontra-se subordinada ao desenvolvimento das atividades produtivas, a capacidade de absorver uma maior ou menor quantidade de trabalhadores não depende exclusivamente do grau de expansão de cada país, mas do padrão de desenvolvimento nacional e de sua forma de inserção na economia mundial. A qualidade dos postos de trabalho existentes tende a estar associada tanto ao desenvolvimento tecnológico e à organização do trabalho quanto às condicionalidades impostas pela regulação no mercado de trabalho (2001, p.14).

As estratégias de maximização dos lucros e o aumento da competitividade em meio a uma crise econômica, se torna uma luta constante entre as empresas. E muitas vezes a questão da proteção ao trabalhador começa a ser debatida, surgindo defensores, especialmente neoliberais, argumentando a desregulamentação de direitos trabalhistas elevados ao patamar constitucional (CASSAR, 2010)

Essa corrente admite a redução dos níveis de proteção ao trabalhador, no qual entendem que seria uma saída para a diminuição do desemprego, partindo da

premissa de que os empregadores estariam mais interessados a admitir trabalhadores caso não tivessem de ser responsáveis por altas exigências trabalhistas ou que não se encontrasse dificuldades para a rescisão (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

A renomada autora Vólia Bonfim Cassar demonstra em outras palavras, o entendimento frisado pelas empresas no mundo globalizado que visam sempre o lucro:

Argumentam os neoliberais que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social como praticados pelo Brasil ocasionaram sociedades ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias e, por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade no mercado (2010, p.22).

Apesar do Direito do Trabalho tenha como preceito basilar a proteção dos direitos do trabalhador, as imposições da globalização, comprovada pelos crescentes índices de desemprego, iniciam-se pensamentos que questionam as normas trabalhistas, visando alcançar a manutenção e a geração de vagas no mercado de trabalho (PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000).

Assim, um novo fenômeno na área laboral surge para tentar equilibrar a situação encontrada pela crise globalizada e os direitos trabalhistas adquiridos por toda a história. Tal fenômeno é conhecido com flexibilização de normas trabalhistas.

Segundo Luís Carlos Amorin Robortella (1997, p.117) um dos defensores da flexibilização no Brasil:

...a resposta que se oferece à crise não pode ser autoritária e burocrática, mas sim descentralizada e fundada no diálogo social, através da negociação coletiva, em verdadeira obra de engenharia social, para assegurar a circulação econômica. O que se propõe é a superação da polemica entre protecionismo e flexibilidade, para vir à luz o que se pode denominar protecionismo dinâmico ou protecionismo flexível. O destino do direito do trabalho é a convivência entre a fonte estatal e a coletiva, ambas ocupando seu espaço próprio e adequado à realidade econômica, política e social, em recíproca complementariedade.

Portanto o fenômeno da globalização econômica surge modificando a estrutura na legislação trabalhista para conciliar os interesses dos trabalhadores com

os interesses dos empregadores. Surge então a proposta de flexibilização de normas trabalhistas, visto que há uma necessidade de rápidas adaptações nas relações laborais para a manutenção e geração de empregos frente a crise vivenciada, entretanto, essa flexibilização não deve atacar direitos básicos dos trabalhadores.

2.4 Flexibilização dos direitos trabalhistas

Ao falar em globalização, remete-se de imediato a ideia de flexibilização das relações trabalhistas. Mas para entender o que é flexibilização precisamos estabelecer alguns preceitos históricos.

Primeiramente deve-se destacar que as normas trabalhistas, foram criadas pela intervenção do Estado, como um meio de elaborar um regulamento detalhado das condições de trabalho, inspirando-se em normas que atribuem critérios específicos, entre os quais está a proteção ao trabalhador sustentado pela irrenunciabilidade de seus direitos (BARROS, 2010). O resultado dessa intervenção é a característica básica da regulamentação existente entre empregado e empregador.

O direito do trabalho, mais do que qualquer outro ramo do direito, sofre influência direta das mudanças e transformações sofridas no mundo, seja no campo econômico, social e político (LEITE, 2019).

E no Brasil, não foi diferente, o país sofreu grandes transformações decorrente do mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, favorecendo assim a surgimento do mercado de trabalho informal, sendo algumas pequenas ofertas de empregos (LEITE, 2019).

Assim, as relações de trabalho vêm sofrendo várias modificações nos últimos anos, em virtude da crise econômica estabelecida desde o início dos anos 1980, causa pelo choque dos preços do petróleo e com a avanço tecnológico (BARROS, 2010).

Em conformidade dessa nova realidade, contradizendo à rigidez da legislação trabalhista, desencadearam a discussão sobre a flexibilização, tratando-se de um mecanismo de quebra da rigidez das normas, que segundo Carlos Henrique Bezerra

Leite (2019, p. 542), “tem o objetivo de conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”.

Pode-se dizer, portanto, que os fatores que elevam o fenômeno da flexibilização, tem sua base a necessidade de desenvolvimento econômico, na competição entre empresas no mundo globalizado, na inovação tecnológica capaz de modificar a produção e no aumento crescente do desemprego e do trabalho informal (SANTOS, 2005).

Logo a flexibilização se mostra como um fenômeno jurídico ao lado das novas relações de trabalho impostas pelo mundo globalizado juntamente com a crise econômica, como resposta para coibir o desemprego e as dificuldades enfrentadas.

A flexibilização, então, surge como uma possível solução para combater o desemprego, mantendo a competitividade que o mercado exige e visando a obtenção de lucros. Mauricio Godinho Delgado apresenta o seguinte conceito da flexibilização das normas trabalhistas:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (2015, p.68).

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2000, p.24) a “flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre capital e o trabalho”.

Nesse sentido, a flexibilização de normas trabalhistas valoriza então, a negociação entre empregado e empregador em divergência a uma determinada norma.

José Francisco Siqueira Neto, levanta o seguinte entendimento:

...quando invocamos a flexibilização, estamos partindo do pressuposto de que temos um marco normativo rígido e que, por conta dele, precisamos criar mecanismos de adaptação desse marco normativo, ou melhor dizendo, das próprias relações de trabalho, para que o marco normativo tenha, digamos assim, uma maleabilidade, uma capacidade de adaptação às condições de trabalho estabelecidas e ditadas pela dinâmica fundamentalmente econômica (2003, p.113).

Na concepção de Amauri Mascaro Nascimento (1999, p.67), a flexibilização é “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior disponibilidade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.

Contudo, o conceito que melhor descreve o fenômeno de flexibilização é o de Luiz Carlos Amorin Robortella (1997, p.5), que define:

...a flexibilização do direito do trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Assim, conforme ensinamentos levantados, podemos extrair que a flexibilização, como sendo um fenômeno do direito do trabalho, visa modificar o sentido protetivo das relações trabalhistas, para que possa manter e gerar novos empregos, adaptando de acordo com o mercado de trabalho.

Segundo Jean-Claude Javilier apud Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.542), “a flexibilização pode ser classificada em: I) de proteção; II) de adaptação; III) desproteção.”

A flexibilização de proteção, retrata a ideia clássica do Direito do Trabalho, sendo que, só permite e valida a negociação que resultar benefícios para o trabalhador. Não leva em consideração a situação da empresa, pois a mesma não pode presidir negociações que restem prejuízos ao trabalhado (LEITE, 2019).

Já a flexibilização de adaptação, se trata em adequar os meios, por intermédio de negociação coletiva, visando assegurar os interesses dos trabalhadores, preservando também a empresa. Exemplos deste tipo de flexibilização encontramos no art. 7^a, incisos. VI, XIII e XIV, da Constituição de 1988 (LEITE, 2019).

A flexibilização desproteção traz um entendimento contrário das outras. Conforme Oscar Ermida Uriarte (2003, p.275) “é aquela em que ocorre a supressão de direitos através de derrogação de normas existentes e favoráveis ao trabalhador ou pela substituição por outras inferiores”.

Mas essa última classificação não merece prosperar, visto que o fenômeno jurídico da flexibilização pressupõe a negociação como meio jurídico para adequar as relações laborais, adaptando às mudanças econômicas e sociais, caso que não se demonstra em tal classificação.

Nos direitos trabalhistas, a flexibilização atingi principalmente a compensação de horários de trabalho em grande escala; supressão de horas extraordinárias; redução de salários por acordo coletivo; remuneração variável; promoção da mulher para ter acesso ao processo produtivo, trabalhando em igualdade com o homem e recebendo menos; acordos rescisórios, entre outros diversos direitos (SANTOS, 2005).

Para Amauri Mascaro Nascimento (1999, p.121), deve-se procurar a adoção de medidas para obter um equilíbrio de flexibilidade:

A flexibilização pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhada da adoção de outras medidas, cada vez mais presentes nos ordenamentos jurídicos e que podem evitar a perda do ponto de equilíbrio na relação jurídica de trabalho, dentre as quais a representação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, condição previa para que possam aceitar, em bases justas, sacrifícios de redução temporária salarial nas épocas de crise, a adequada regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, no sentido de impedir dispensas relativas, sem vedar as dispensas motivadas por causas econômicas, organizacionais e tecnológicas, e a organização de um sistema eficiente de seguro-desemprego, estatal e não-estatal, completando pela empresa ao lado de planos de saúde pela mesma suportados, de concessão continuada durante algum tempo após a extinção imotivada do contrato de trabalho.

Assim, de antemão, já notamos que far-se-á necessário um equilíbrio para promover o fenômeno de flexibilização, analisando ambas as partes da relação de trabalho, condições econômicas da empresa e a vulnerabilidade do trabalhador.

2.5 Flexibilização versus Desregulamentação das Normas Trabalhistas

Outro fenômeno que surge em paralelo com a flexibilização é a chamada desregulamentação. A desregulamentação seria a retirada de normas jurídicas, fazendo com que os sujeitos da relação de trabalho passem a estabelecer as regras.

Portanto, a desregulamentação trabalhista, segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p.75):

...consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa.

Arnaldo Süssekind (2000, p.1233) ainda complementa “a desregulamentação jamais se confundirá com a flexibilização das normas de proteção ao trabalhador, passo que a desregulamentação defende a inexistência da maioria das normas”.

Todavia Leone Pereira (2012, p.31) alerta que:

...em uma sociedade democrática de direito moderna, a flexibilização deverá ser estudada e admitida em situações pontuais, mas a desregulamentação deverá ser rechaçada. Os direitos trabalhistas foram conquistados com muita luta e suor da classe trabalhadora, que conseguiram inclusive a constitucionalização dos mais importantes direitos laborais. Alinhavando o raciocínio, a desregulamentação representaria um retrocesso social.

A desregulamentação trabalhista ocorre, em regra geral, por meio de incentivos legais, que abrem exceções de interpretação das normativas trabalhistas (DELGADO, 2019).

Vólia Bonfim Cassar, renomada doutrinadora do Direito do Trabalho, diferencia, acertadamente, os fenômenos de flexibilização e desregulamentação, sendo:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do

trabalhador com dignidade, sendo fundamental à manutenção do Estado Social (2010, p.54).

Deste modo, a flexibilização do direito trabalhista, consiste na regulamentação do Estado nas relações entre empregado e empregador, mesmo que de maneira mais brandas. Já na desregulamentação, o Estado se torna inativo, deixando as próprias partes da relação trabalhista decidirem os feitos.

2.6 Reforma trabalhista e a falsa percepção sobre flexibilização

Com a saída, em 2016, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se no país, de maneira rápida e compulsiva, as ideias ultraliberais do Estado Mínimo, aplicando-as na economia, na sociedade e nas políticas públicas (DELGADO, 2019). Dentre essas ideias, destacam-se as vertentes da desregulamentação e da flexibilização trabalhista.

Nesse sentido, a Lei nº 13.467, aprovada em 13/07/2017 e vigente desde 11 de novembro do mesmo ano, implementou inúmeras medidas de desregulamentação e de flexibilização no Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Carlos Henrique Bezerra Leite, disserta sobre o tema:

No governo do Presidente Michel Temer entra em vigor a Lei 13.467/17, também chamada de Lei da reforma trabalhista, que instituiu o chamado modelo “negociado sobre legislado”, isto é, um novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitarem com as disposições previstas em lei (2019, p. 578)

Assim, neste mesmo entendimento, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 73) complementam:

A reforma trabalhista prevista na Lei 13.467/17 reforça vertente ideológica impulsionada na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas.

Para não restar dúvidas, Carla Tereza Martins Romar (2018, pag.119) confirma o entendimento dos autores acima mencionados:

A reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/17 ampliou a flexibilização no Brasil, afirmando a autonomia da vontade coletiva e restringindo a intervenção da Justiça do Trabalho na negociação coletiva, prevendo expressamente a prevalência do negociado sobre a lei em relação às matérias que enumera e reconhecendo que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Ao observar a econômica e a crise vivenciada em nosso país, se constata, que em grande maioria os trabalhadores se encontram em estado de informalidade contratual na relação de emprego, em passo que, existem aqueles que estão introduzidos em relações trabalhistas aparentemente autêntica engajado no contrato de trabalho, quando na verdade se trata de mentiras contratuais violadoras de direitos dos trabalhadores (SOUZA JUNIOR, 2018).

Deve-se perceber que a característica mais importante no Direito do Trabalho é a proteção ao hipossuficiente, ou seja, ao trabalhador. Contudo, o Direito do Trabalho deve sempre buscar o equilíbrio dos interesses das partes, na relação de trabalho, visto que um depende do outro.

É correto afirmar, por isso, que a Lei 13.467/17, demonstra-se claramente como meio a serviço, especificamente aos interesses dos empregadores, no qual resultará maior lucro e aumento significativo dos rendimentos das empresas, mediante alterações de direitos expressamente previstos no ordenamento jurídico brasileiro (SOUZA JUNIOR, 2018).

Jorge Luiz Souto Maior (2017), constata objetivamente a ideia de utilizar a flexibilização como meio, de não se perceber a realidade encontrada no Brasil, perante a reforma trabalhista, contribuindo para a falsa percepção:

O termo “flexibilização”, como já ocorrera na década de 90, foi utilizado como um eufemismo para não se perceber a realidade, embutida na fórmula do negociado sobre o legislado, de uma imposição, pela força, aos sindicatos, da aceitação de redução de direitos, mas que não aparece como tal e sim como efeito de uma negociação. Mas se para “flexibilizar” é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor

dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico.

Além de que, conforme ideias de (ROMAR, 2018), a reforma trabalhista além de ampliar significativamente a autonomia individual, onde o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, também sem dúvida alguma, afetou os fundamentos e princípios do Direito do Trabalho demonstrando ainda mais essa falsa percepção.

Entretanto, aceitar que o negociado deva prevalecer sobre o legislado é consolidar o enfraquecimento dos princípios e fundamentos do direito do trabalho e violar os direitos já conquistados na Constituição de 1988.

Para José Cairo Junior (2017, p.38), o fenômeno da flexibilização atualmente da realidade política neoliberal, no qual está influenciando o legislativo, vejamos:

Esse fenômeno, consubstanciado na terceira mudança radical no regime de trabalho, foi batizado de flexibilização, decorrente da realidade política atual do neoliberalismo, que pretende conferir efeitos plenos à autonomia de vontade privada de patrões e empregado por intermédio de atos praticados por si próprios ou representados pela entidade sindical. No Brasil, consta-se que esse processo de flexibilização iniciou-se na década de sessenta com a introdução do sistema alternativo do FGTS (da Lei nº 5.107/66) em substituição ao sistema da CLT de estabilidade no emprego e, posteriormente, com a introdução da Lei nº 6.019/74 que permitiu a contratação de trabalhadores temporários, por intermédio de empresas de prestação de serviços.

Porém, mesmo que seja admitido alguns direitos serem flexibilizados em possível situação de emergência, deve-se tornar necessário a imposição de limites que devem ser respeitados e resguardados (CAIRO JUNIOR, 2017).

Vólia Bonfim Cassar (2013) entende que a flexibilização deve ser executada apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa, pois qualquer outra forma de flexibilização, far-se-á para o aumento do capital dos empresários em cima da perda de direitos dos trabalhadores.

Por fim, vale ressaltar que, perante a falsa percepção de flexibilização, estão conditos os direitos trabalhista que foram conquistados ao longo de toda a história, e que a liberdade e os direitos da classe não pode ser rebaixada pelo Estado, e não pode ser tolerado pelos trabalhadores.

2.6.1 Exemplos de direitos que foram modificados com a Lei 13.467/17

Com a vigência da Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, fora implementado no ordenamento jurídico brasileiro diversas medidas de desregulamentação e de flexibilização no direito do trabalho.

No seguimento da desregulamentação trabalhista, o renomado doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p.77) traça algumas normas que foram modificadas pela reforma, estabelecendo:

- a) Exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do artigo 4º, §§1º e 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- b) Introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo artigo 11-A da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- c) Exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do §4º do artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- d) Exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do artigo 457 da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- e) Inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregado na relação de emprego;
- f) Incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo artigo 443-B da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- g) Eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, criando-lhe grave situação de segregação (novo parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- h) Diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas);
- i) Eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Fora citado apenas alguns exemplos de normas que trouxeram perda de direitos aos trabalhadores, mas existem ainda, lamentavelmente, diversos outros preceitos que foram desregulamentados pela reforma trabalhista.

E ainda, pelas normas mencionadas, já se pode conferir uma clara dimensão do acanhamento e das restrições impostas ao Direito do Trabalho, no que se refere à regulamentação das relações trabalhistas, pela Lei 13.467/2017.

Conseqüentemente, diversos desses dispositivos podem vir a ter a sua inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecidos, além de conseguirem fazer com que sejam interpretados, sistematicamente e teleologicamente, de modo a que possa melhor se adequar ao sentido normativo e principalmente aos princípios que regem o Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Já no seguimento da flexibilização trabalhista, (DELGADO,2019) nos mostra, em especial, a clara exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista prevalecendo sobre a lei, implementada pelo novo artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2017), vejamos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, como podemos perceber, os 15 incisos previstos no artigo supramencionado, evidenciam o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva no Brasil, seguindo na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho, restringindo direitos trabalhistas (DELGADO, 2019).

E ainda podemos evidenciar alguns dispositivos já citados como exemplos de desregulamentação trabalhista, que também podem ser interpretados como exemplos de flexibilização trabalhista, seja porque neles o sindicato dos trabalhadores se apresenta com alguma atuação (novo artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas), ou porque se pode considerar uma mera flexibilização ao invés de desregulamentação. Isso porque as diversas modificações instituídas pela reforma trabalhista são no sentido de fraquejar à vontade contratual empregatícia e a piora das condições de trabalho (DELGADO, 2019).

Portanto, a extinção ou a redução de direitos trabalhistas, será imposta pela classe economicamente mais forte, visto que a Lei 13.467/17 tende a beneficiar apenas os empresários, que no qual agravará o problema da má distribuição de renda e manterá a desigualdade econômica em nosso país (LEITE, 2019).

A título de explicação, recentemente por volta do dia 10 de outubro 2019, o Tribunal Superior do Trabalho, decidiu suspender cerca de 40% a 60% das ações no país que tratem da validade de norma coletiva que limite ou restrinja direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente. Essa medida pode inviabilizar a análise de boa parte das ações trabalhistas até que o Supremo Tribunal Federal julgue se pode ou não prevalecer o negociado sobre o legislado, pois com quase dois anos de reforma trabalhista, ainda não se tem um entendimento consolidado sobre a temática (AGUIAR, 2019).

2.7 Proteção Constitucional ao trabalhador

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, teve seu início com a Constituição do México em 1917, e com a Constituição da Alemanha, em

1919, no qual inseriu normas significativas no que tange a proteção ao trabalhador (DELGADO, 2015).

No Brasil, foi apenas com a constituição de 1934, que se incorporou direitos trabalhistas. De lá para cá, todos esses direitos contêm princípios e regras basilares do direito do trabalho, visando a proteção a parte hipossuficiente da relação trabalhista, o trabalhador (LEITE, 2019).

Mas apenas com a Constituição de 1988, que se pode falar, efetivamente, no surgimento de uma real proteção constitucional ao Direito do Trabalho, e conseqüentemente ao trabalhador (DELGADO, 2015).

Carlos Henrique Leite (2019, p.47) ressalta que “na sociedade contemporânea, o trabalho passou a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental”.

É inquestionável a existência, no texto constitucional, de princípios explícitos ou induzidos que são aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho.

Primeiramente a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, estabelece os fundamentos da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (ROMAR, 2018).

Assim, é evidente que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho (ROMAR, 2018).

Neste mesmo sentido, o artigo 193 da Constituição Federal de 1988, elenca a ordem social baseada na importância do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (ROMAR, 2018).

Carla Tereza Martins Romar, ainda destaca:

O art. 170 da Constituição Federal indica os princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano, a justiça social, a função social da propriedade e a busca do pleno emprego. Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o artigo 7º da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, proíbe também qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (2018, p.63).

O Direito do Trabalho possui um vasto leque de princípios, espalhados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, Tratado de Versailles, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, entre outros (CAVALCANTE, 2016).

Maurício Godinho Delgado (2015, p.201) aponta os princípios especiais jurtrabalhistas que são de extrema importância na relação trabalhista, “sendo o núcleo basilar, encontra-se o princípio da proteção ao trabalhador, princípio da norma mais favorável e o princípio da irrenunciabilidade de direitos”.

Esses princípios visam a proteção ao trabalhador no tocante ao desequilíbrio jurídico e econômico na relação entre empregado e empregador, ou seja, a vulnerabilidade do trabalhador, pôr o empregador ser economicamente mais forte que o trabalhador.

O princípio da proteção ao trabalhador destaca-se na tentativa de equilibrar a relação trabalhista desigual, conferindo privilégios ao trabalhador, respeitando e obedecendo ao princípio da igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2019).

Assim, Vólia Bonfim Cassar (2010, p.89), defende:

Para compensar sua fragilidade jurídica e econômica o princípio da proteção ao trabalhador é a base do Direito do Trabalho. Uma das finalidades do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade, a igualdade chamada de substancial entre as partes. Para tanto, é necessário proteger o trabalhador, por ser a parte mais frágil desta relação.

A intensa intervenção estatal é a principal característica do princípio da proteção ao trabalhador, pois limita a autonomia da vontade das partes. O contrato mínimo de trabalho está regulamentado por lei, já que o Estado dirige, por meio da legislação imposta, as regras mínimas do contrato, não deixando as partes livres para a negociação, para o ajuste.

Logo, o princípio da proteção ao trabalhador conduz a criação e a aplicação de normas no Direito do Trabalho que demonstram a intervenção do Estado nas relações trabalhistas, visto que, far-se-á necessário a implementação de limites à autonomia privada (MARTINS, 2016).

O Direito do trabalho então surge para proteger o trabalhador, buscando conciliar a relação entre empregados e empregadores. Essa proteção destina-se à pessoa humana, tendo como objetivo sua sobrevivência e assim fazendo com que

ocorra a garantia constitucional de subsistência presente no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988 (MARTINS, 2008).

Portanto, o fenômeno da flexibilização, mesmo sendo um mecanismo necessário para tentar coibir a crise econômica e amenizar a situação, é imprescindível a aplicação dos princípios protetivos aos trabalhadores, visto que, por se tratar de uma relação desigual entre empregado e empregador, o trabalhador não tem conhecimento de seus direitos, sendo influenciado ou até mesmo forçado a aceitar a negociação (flexibilização) oriunda de seu empregador, necessitando assim de uma proteção partida do Estado.

2.8 Princípios norteadores da flexibilização das normas

Princípio vem do latim *principium, princippi*, com o significado de origem, começo, base. Em outras palavras, é o ponto de partida, são normas elementares, requisitos primordiais, pensamentos basilares (MARTINS, 2016).

Os princípios são vistos ensinamentos da ética, sendo regras morais, regras de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas. Contudo, os princípios no Direito, tem característica jurídica, pois eles estão presente dentro do ordenamento jurídico, influenciam e orientam o legislador e o aplicador do Direito, sendo integrados e tendo aplicação no Direito (MARTINS, 2016).

Para Sergio Pinto Martins (2016, p.124) os princípios “são como as vigas ou alicerces que dão sustentação ao edifício. Para o direito, o princípio é seu fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.

Assim, para se aplicar o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas, deve-se, primeiramente, analisar os preceitos/princípios basilares do Direito do Trabalho, destacando-se o princípio da proteção ao trabalhador, o princípio da norma mais favorável e o princípio da irrenunciabilidade de direitos, pois estes são, segundo Mauricio Godinho Delgado (2019) os mais importantes princípios justralhistas indicados pela doutrina.

2.8.1 Princípio da proteção ao trabalhador

O princípio protetor, também conhecido como princípio da proteção ao trabalhador, é o fundamento que orienta todo o Direito do Trabalho, e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas, sendo desenvolvidas nas relações jurídicas trabalhistas (ROMAR, 2018).

Segundo Carla Teresa Martins Romar (2018, p.64):

Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles.

Alice Monteiro de Barros (2010, p.181) ainda complementa “que seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiência”.

Maurício Godinho Delgado, traça o mesmo entendimento, mas com uma perspectiva diferente, vejamos:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual e coletivo do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses dos obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador, suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito individual e coletivo do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (2019, p. 233-234).

Segundo Américo Plá Rodriguez apud Carla Tereza Martins Romar (2018, p.64) “ao reconhecer a desigualdade natural das partes na relação de trabalho, o legislador inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhado com uma proteção jurídica a ele favorável”.

Contudo, com a reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/17, o princípio da proteção ao hipossuficiente foi diretamente afetado, em virtude da potencialização da autonomia individual do trabalhador, permitindo que considera válida a negociação/flexibilização direta entre empregado e empregado (ROMAR, 2018).

Carla Teresa Martins Romar, confirma o entendimento de que a reforma trabalhista não observa os preceitos/princípios mais importantes do Direito do Trabalho:

Verifica-se, portanto, que a reforma trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência.

Além de afastar o conceito de hipossuficiência sobre diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, o legislador passa a entender, ainda, que existem trabalhadores que não podem ser considerados economicamente mais fracos e sobre os quais não se pode pressupor desigualdade em relação ao empregador (2018, 65).

Assim, resta a clara inobservância do princípio da proteção ao trabalhador em nossa legislação atual, tendo tais preceitos instaurados após a reforma trabalhista. Logo, faz a necessidade da imediata interpretação das normas conforme ensinamentos dos princípios protetivos ao trabalhador.

2.8.2 Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável, é um desmembramento do princípio da proteção.

Este princípio está implícito no caput do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), quando prevê “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

José Cairo Junior (2017, p 103) nos mostra que este princípio nada mais é do que “a prevalência da condição mais vantajoso para o empregado, desde que esteja previsto no ordenamento jurídico”.

Ou seja, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a norma que mais favoreça o empregado (LEITE, 2019).

Logo, havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia das normas (ROMAR, 2018).

Carlos Henrique Bezerra Leite, exemplifica a aplicação deste princípio:

De tal arte, se uma norma estabeleça um direito mínimo e a outra maximizar tal direito ao trabalhador, esta última será a aplicável. Exemplificando: se a Constituição diz que o adicional de hora extra será de, no mínimo, cinquenta por cento, e a Convenção Coletiva de Trabalho fica tal adicional em cem por cento, será esta a norma trabalhista aplicável ao caso concreto (2019, p.133).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 236-237), traça três hipóteses de aplicação deste princípio em momentos distintos:

O princípio da norma mais favorável dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: 1º) no instante de elaboração da regra (um princípio orientador da ação legislativa); 2º) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas); 3º) por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (sendo um princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Entretanto, esse princípio também foi impactado pela reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/17, em razão da ampliação da autonomia individual e da validação dos acordos entre empregado e empregador (ROMAR, 2018).

Seguindo os fundamentos de Carla Tereza Martins Romar (2018, p.68):

...a análise do que é condição mais benéfica restou relativizada, já que o conceito de mais benéfico deixou de ser considerado pelo legislador como decorrência da ideia de proteção da parte economicamente mais fraca da relação de emprego, passando a ser inserido no âmbito da autonomia da vontade do trabalhador, ou seja, de um modo geral, se o trabalhador negociou, exercendo livremente sua autonomia da vontade, é porque considerou que, para ele, essa nova condição é a mais benéfica, sendo este o entendimento trazido pela reforma trabalhista.

Portanto, resta a clara inobservância do princípio da norma mais favorável em nossa legislação, em virtude de ter sido modificado a relação de empregados considerado hipossuficientes (artigo 444, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas). Logo, se tem a necessidade de aplicação deste princípio, visto que, o empregado, muitas vezes, não tem noção de seus direitos, assim pode-se levar a

perda de direitos que seriam assegurados se realmente fosse aplicado os preceitos deste princípio.

2.8.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Tendo em vista a vasta quantidade de normas de ordem pública na esfera do Direito do Trabalho, o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, vem com o papel de assegurar que o trabalhador jamais renuncie a direitos trabalhistas (LEITE, 2019).

Esse princípio é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p.237) entende que, o princípio da irrenunciabilidade “traduz na inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Ricardo Resende compartilha seus conhecimentos sobre o tema:

Este princípio é também denominado princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas, e informa que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis (2014, p.119).

Este princípio é importante para proteger o trabalhador que, em muitas vezes, é coagido pelo empregador mediante os mais diversos planos, sempre no sentido de renunciar a direitos e, conseqüentemente, reduzir os custos do negócio empresarial (RESENDE, 2014).

Carla Teresa Martins Romar (2018, p.69), complementa:

... a irrenunciabilidade, está vinculada à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. Sempre se entendeu que a interpretação do princípio da irrenunciabilidade deve ser o mais amplo possível, abrangendo tanto a privação total de direitos como a parcial, e tanto a que se realize por antecipação como a que ocorra posteriormente à extinção da relação jurídica da qual decorre o direito que é objeto da renúncia.

No entanto, a irrenunciabilidade de direitos foi mitigada pela reforma trabalhista, instituído pela Lei 13.467/17, com a implementação do parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que estabelece a figura do trabalhador hipersuficiente, assim considerado o portador de diploma de nível superior (hipersuficiência técnica), e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hipersuficiência econômica), no qual a lei permite a livre negociação em relação aos direitos trabalhistas (ROMAR, 2018).

Assim sendo, a estes trabalhadores é permitido negociar condições de trabalho menos benéficas, em comparação com os direitos trabalhista previstos no ordenamento jurídico, fazendo com que o princípio da irrenunciabilidade seja violado (ROMAR, 2018). Logo far-se-á a necessidade de aplicação de todos os princípios já mencionados para que a perda de direitos, oriundos da flexibilização, seja coibida.

2.9 A harmonização entre a flexibilização e os princípios protetivos

Inicialmente devemos destacar que a reforma trabalhista, Lei 13.467/17, veio com intuito de potencializar o fenômeno da flexibilização, que nada mais é do que o negociado prevalecer sobre o legislado.

Assim, temos que perceber a real necessidade de limitação à flexibilização das normas, visto que, nosso ordenamento jurídico não prevê, expressamente, limitações para esse fenômeno (CAVALCANTE, 2016).

Entretanto, devemos de recordar que em suas raízes o Direito do Trabalho é de natureza protecionista em relação ao trabalhador (empregado), sendo que os princípios buscam assegurar o mínimo existencial para que o trabalhador tenha uma vida digna (NEVES, 2019).

Logo, o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas deve seguir as bases principiológicas do Direito do Trabalho, buscando a limitação de tal fenômeno, nos ensinamentos basilares dos princípios.

Desse modo, os princípios protetivos, buscam resguardar os direitos dos trabalhadores e principalmente evitar retrocessos impostos por novas regulamentações (NEVES, 2019).

Cumpra ainda salientar que a Constituição, mesmo permitindo a flexibilização das normas, ela, implicitamente, restringe a sua aplicação, através dos princípios constitucionais, e aos princípios específicos do Direito do trabalho, conforme ensinamentos de (MANUS, 2001).

Deve-se, portanto, resguardar a proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador, mediante aplicação dos princípios protetivos nas novas relações de trabalho, pós reforma trabalhista.

Encontra-se assim os limites da flexibilização nos princípios protetivos basilares, sendo que, conforme já citado ensinamento da renomada autora Vólia Bonfim Cassar (2013), a flexibilização deve ser utilizada tão somente quando é necessário a manutenção da saúde da empresa ou do empresário, protegendo o trabalhador de perdas de direitos por parte dos empregadores.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Restou demonstrado no presente trabalho, que o fenômeno da flexibilização das normas gera a perda de direitos dos trabalhadores, fato este que foi potencializado pela Lei 13.467/17.

Nesse sentido, com a evolução das relações de trabalho, o Estado visando a tutela do trabalhador, constatou a necessidade de intervir nas relações entre empregado e empregador. Consequentemente, iniciou-se a regulamentação dessas relações utilizando-se normas e princípios que visavam a proteger a parte hipossuficiente (trabalhador) desta relação.

Com a globalização econômica, motivada pela tecnologia e a crise financeira mundial, diversos impactos afetaram a área laboral, influenciando o modo em que empregados e empregadores discutiam suas relações.

Apesar do Direito do Trabalho tenha como preceito basilar a proteção dos direitos do trabalhador, as imposições da globalização, comprovada pelos crescentes índices de desemprego, questionavam as normas trabalhistas, pois tais normas acabariam dificultando o processo de sobrevivência da empresa, visando alcançar a manutenção e a geração de vagas no mercado de trabalho.

Assim, diante de tais fatos, surge o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas, no qual estabelece uma negociação entre empregado e empregador diante determinada norma.

Contudo, essa negociação gera consequências no qual modifica o sentido protetivo das relações trabalhistas, para que possa manter e gerar novos empregos, adaptando de acordo com o mercado de trabalho, ocorrendo a perda de direitos dos trabalhadores.

Em consonância, surge também o fenômeno da desregulamentação das normas, que consiste na retirada, na revogação de direitos estabelecidos pela lei, permitindo a livre negociação entre as partes da relação de trabalho e consequentemente a ausência do Estado nesta relação.

Ambos os fenômenos coíbem a parte hipossuficiente na relação trabalhista, pois o empregado não tem condições de estabelecer algum acordo com seu empregador em detrimento do poderio econômico do mesmo.

Com a vigência da Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, estes fenômenos ganharam forças em nosso país, prevalecendo a negociação sobre o legislado.

Além disso, a reforma trabalhista afetou os fundamentos e princípios do Direito do Trabalho, pois estes fenômenos estão restringindo o preceito basilar do Direito do Trabalho que é a proteção ao trabalhador.

Como exemplo prático deste fenômeno de flexibilidade, temos a nova redação do artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde no caput deste artigo deixa claro que o negociado irá prevalecer sobre o legislado, ocasionando-se assim a perda de direitos.

Entretanto, devemos ressaltar que a Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece normas trabalhistas que devem sempre ter por base o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho.

Assim, o fenômeno da flexibilização, mesmo sendo um mecanismo necessário para tentar coibir a crise econômica e amenizar os danos, é imprescindível a aplicação dos princípios protetivos aos trabalhadores, visto que, por se tratar de uma relação desigual entre empregado e empregador, o trabalhador muitas vezes não tem o conhecimento de seus direitos, sendo influenciado ou até mesmo forçado a aceitar a negociação (flexibilização) estabelecida por seu empregador, necessitando assim de uma proteção do Estado.

Portanto, para que ocorra um equilíbrio na aplicação do fenômeno da flexibilização das normas, deve-se analisar os preceitos/princípios basilares do Direito do Trabalho, destacando-se o princípio da proteção ao trabalhador, o princípio da norma mais favorável e o princípio da irrenunciabilidade de direitos, pois estes são os princípios mais importantes indicados pela doutrina.

Com a observação dos princípios protetivos é possível assegurar ao trabalhador a proteção necessária oriunda do Estado, para que os direitos

adquiridos por toda uma classe, sejam resguardados e aplicados para que possa oferecer uma mínima dignidade ao trabalhador.

Por fim, na tentativa de uma possível solução para o problema, deve-se buscar uma harmonização entre os princípios protetivos ao trabalhador e o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas, onde os princípios têm o papel de resguardar os direitos dos trabalhadores e principalmente evitar retrocessos impostos por novas regulamentações

4 CONCLUSÃO

Durante todo o desenvolvimento da presente pesquisa, é possível dizer que tal trabalho se demonstrou de caráter excepcional, no que se refere à finalidade proposta, bem como os objetivos gerais e específicos almejados. Alcançou de maneira eficaz responder à problemática do tema exposto, tendo em vista que por meio da pesquisa bibliográfica com o apoio nos aspectos jurídicos comprovou-se a necessidade da aplicação e harmonização dos princípios protetivos quando ocorrer o fenômeno da flexibilização de normas.

Cabe ressaltar, que este trabalho buscou analisar o fenômeno da flexibilização de normas que desencadeia a perda/restricção de direitos aos trabalhadores na esfera da relação laboral. Tais fatos são a consequência da globalização econômica, com o uso da tecnologia e a crise econômica, que influenciaram nas relações trabalhistas, onde se viu a necessidade de aplicação da flexibilidade de normas para que as empresas conseguissem manter a competitividade e os lucros.

Nesse sentido, foram feitas considerações e ponderações com relação a perda de direitos trabalhistas que foram conquistados historicamente com muita luta da classe operária. E com a vigência da Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, a flexibilização ganhou ainda mais forças, pois diversos dispositivos da referida lei, estabelecem a negociação entre o empregado e o empregador.

No entanto, entende-se que o empregado não tem condições de negociar com seu empregador devido a condição de hipossuficiência estabelecida entre as partes.

Mesmo a flexibilização sendo um direito garantido ao empregador pela própria Constituição, este fenômeno não deve reduzir ou restringir os direitos protetivos do trabalhador, especialmente os direitos fundamentais.

Faz-se necessário destacar que o presente trabalho trouxe um tema bastante polêmico e atual, de extrema importância, seja no âmbito acadêmico, ou seja no âmbito prático, que está sendo discutido por todo território nacional, onde os trabalhadores não podem ser submetidos a tais abusos.

Diante de todo o exposto, como forma de demonstrar uma potencial solução à problemática ao tema apresentado, entende-se que o meio mais acertado para reduzir, coibir a perda de direitos oriundos da flexibilização, é a aplicação e o respeito de regras já existentes no Direito do Trabalho, que são orientadas pelos princípios protetivos trabalhistas.

Os princípios são as bases de qualquer direito, sendo o instrumento fundamental que irá informar e inspirar as normas jurídicas. Consequentemente, deve-se respeitá-los e aplicá-los no tocante a utilização da flexibilização de normas, para que não ocorra a perda de direitos dos trabalhadores.

O princípio da proteção ao trabalhador é o princípio mais importante que fundamenta e guia todo o Direito do Trabalho, no qual todas as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas pelos seus preceitos. Este princípio assegura a proteção do trabalhador enquanto a parte economicamente mais fraca da relação de trabalho visando assegurar uma igualdade jurídica entre as partes dessa relação.

Já o princípio da norma mais favorável, está vinculado ao princípio da proteção ao trabalhador, no qual estabelece que, sempre a norma mais benéfica que irá prevalecer ao empregado quando da existência de mais de uma norma em todo o ordenamento jurídico.

E o princípio da irrenunciabilidade de direitos, reforça e complementa toda a ideia de proteção ao trabalhador, ao passo que assegura que o trabalhador jamais renuncie seus direitos.

Assim, os princípios protetivos asseguram, de todas as maneiras, a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, visto que, não existe uma relação de igualdade entre as partes e o empregado não possui condições para negociar com seu empregador, tendo assim o Estado o dever de aplicar e respeitar os princípios protetivos.

Nessa perspectiva, a existência de uma harmonização entre os princípios protetivos e o fenômeno da flexibilização é excepcional, devendo haver uma ponderação quando tais normas entram em conflito, de forma que a flexibilização seja aconselhável apenas em últimos casos para a saúde e existência da empresa,

sendo de extrema relevância para manter os empregos e a sobrevivência do empregado. Assim, deve-se respeitar os direitos mínimos dos trabalhadores, referentes à sua própria dignidade, observando e aplicando os ensinamentos dos princípios protetivos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. **TST decide suspender processos sobre validade de norma coletiva**. Econômico Valor. 11 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/10/11/tst-decide-suspender-processos-sobre-validade-de-norma-coletiva.ghtml> >. Acesso em: 17/10/2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

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

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Direito comunitário na união europeia**. Revista jurídica Unifil, Londrina, 2004.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Alternativa para o trabalhador num mundo globalizado e flexibilizado**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande do Sul, novembro de 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Tese de Doutorado. Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CAVALCANTE, Marcela da Silva. **A Flexibilização das Normas Trabalhistas [monografia na internet]**. Rio Grande do Norte: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2016. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas_Artigo_Cavalcante.pdf>. Acesso em: 22/06/2019.

DELLA CUNHA, D Jason Barbosa. **Globalização e Ordem jurídica: o dilema da cidadania nos Estados Periféricos**. Revista ESMAPE, Recife, vol. 3, nº 7, jan/jun., 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei 13.467/17**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Pamilla Pessoa dos Santos. **Os efeitos da globalização nas relações trabalhistas**. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 22 março de 2013. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-efeitos-da-globaliza%C3%A7%C3%A3o-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-trabalhistas-dumping-social>>. Acesso em: 03/10/2019.

DIAS, Everardo. **História das Lutas Sociais no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1962.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

IANNI, Otavio. **A era do globalismo**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

_____. **Teorias da Globalização**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda, 2017**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em: 11/10/2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Breve histórico a respeito do trabalho**. São Paulo: revista USP, 2000. Disponível em: <www.revistas.usp.br>. Acesso em: 23/09/2019.

_____. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

_____; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, Alexandro Santana. **Flexibilização dos direitos do trabalhador: uma análise dos riscos de retrocesso aos direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Constituição Federal**, 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 14/10/2019.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O Direito do Trabalho e as questões do nosso tempo**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 1998. ISBN 85-7322-410-X. Código 1509.

_____; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas: Direito Individual**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 2000. ISBN 85-7322-859-8. Código 2142.0.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

PROSCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade**. São Paulo: Biblioteca LTr. Digital. 2003. ISBN 85-361-0450-3. Código 2758.1.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4ª ed. São Paulo: Gen/ed. Método, 2014.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 1997. ISBN 85-7322-344-8, Código 1712.0.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho Esquematizado**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki dos. **Flexibilização da norma Trabalhista no Brasil [dissertação de mestrado]**. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2005. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067640.pdf>> Acesso em: 18/07/2019.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização do direito do trabalho no Brasil**. Fórum internacional da flexibilização no direito do trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, UniverCidade Editora, 2003.

SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes de. **Reflexão sobre a Reforma Trabalhista Brasileira**, maio de 2018. Disponível no link: <<https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>>. Acesso em: 11/10/2019

STIGLITZ, Joseph. **A globalização e seus malefícios: a promessa não cumprida de benefícios globais**. São Paulo: Futura, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **O Futuro do Direito do Trabalho no Brasil**. Revista LTr, São Paulo, out.2000.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilização no Direito do Trabalho: a experiência Latino-Americana**. Fórum internacional da flexibilização no direito do trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, UniverCidade Editora, 2003.