

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
VICE-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ
CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO
LINHA DE PESQUISA CONSTITUCIONALISMO E PRODUÇÃO DO DIREITO

**EMPREGO X EMPREGABILIDADE? UMA ANÁLISE DA
FLEXISEGURANÇA DAS REFORMAS LABORAIS A
LUZ DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA
FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988
E DOS SISTEMAS LABORAIS
NA UNIÃO EUROPEIA**

CHRISTIAN COELHO MARTINS

Itajaí-SC, março de 2021

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ – UNIVALI
VICE-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM CIÊNCIA JURÍDICA – PPCJ
CURSO DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA – CMCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS DO DIREITO POSITIVO
LINHA DE PESQUISA CONSTITUCIONALISMO E PRODUÇÃO DO DIREITO

**EMPREGO X EMPREGABILIDADE? UMA ANÁLISE DA
FLEXISEGURANÇA DAS REFORMAS LABORAIS A
LUZ DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA
FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988
E DOS SISTEMAS LABORAIS
NA UNIÃO EUROPEIA**

CHRISTIAN COELHO MARTINS

Dissertação submetida ao Curso de Mestrado em
Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí –
UNIVALI, como requisito parcial à obtenção do título
de Mestre em Ciência Jurídica

Orientador: Professor Doutor Cesar Luiz Pasold

Coorientador: Professor Doutor Serafim Pedro Madeira Froufe

Itajaí-SC, março de 2021

AGRADECIMENTOS

*Agradeço aos inúmeros colegas de Mestrado,
principalmente*

*Luiz, Thiago e Vitor, que durante o curso tornaram a
experiência mais rica, divertida, marcante e leve.*

*Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Cesar Luiz Pasold
pelo rigor, tempo, energia e dedicação que me foi
destinada para que este trabalho alcançasse o mais alto
nível de excelência.*

*Agradeço muito a bolsa CAPES que recebi, que tornou
possível a continuidade do mestrado e equilíbrio
financeiro até sua conclusão.*

*Agradeço aos meus pais e esposa que garantiram
ambiente adequado e estimulante para meus estudos.*

*Agradeço novamente a minha esposa, alma gêmea e
certeza da minha vida, que destinou amor, apoio e
compreensão irrestritos durante todo o percurso deste
Mestrado e principalmente durante a produção dessa
Dissertação.*

*Por fim, agradeço a toda a Equipe do escritório Bortolatto
Advogados que diariamente me oportunizam grande
consolidação de conhecimentos e proveram os
rendimentos que viabilizaram este sonho.*

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Solange e Samuel, e Tia Estela que sempre acreditaram em mim mais do que eu sequer imaginava que fosse possível.

Dedico este trabalho a minha esposa Andressa, que além de ser o amor de minha vida também é meu maior exemplo de determinação, profissionalismo e dedicação.

Dedico este trabalho aos meus irmãos, que um dia trilharão o mesmo caminho científico em suas áreas.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente Trabalho, isentando a Universidade do Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Itajaí-SC, março de 2021


Christian Coelho Martins
Mestrando

P Á G I N A D E A P R O V A Ç Ã O

Conforme Ata nº 005/2021 – Ata de Defesa de Dissertação em Dupla Titulação com a Universidade do Minho de CHRISTIAN COELHO MARTINS, arquivada na Secretaria do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica - PPCJ/UNIVALI, em primeiro de março de 2021, às quinze horas reuniu-se por videoconferência a Banca Examinadora de Dissertação do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica, vinculado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, e do Curso de Mestrado em Direito da União Europeia, vinculado a Escola de Direito da Universidade do Minho - Portugal, sob o título “Emprego x empregabilidade? Uma análise da flexisegurança das reformas laborais à luz da constituição da república federativa do Brasil de 1988 e dos sistemas laborais na União Europeia”. A Banca Examinadora foi formada mediante o Ato Organizacional número 005/PPCJ/2021, baixado pelo Coordenador do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica, Professor Doutor Paulo Márcio da Cruz, e aprovado pelo Conselho Científico da Universidade do Minho. A banca foi composta pelos Professores Doutora Alessandra Aparecida Souza da Silveira (escola de direito Uminho - Portugal) como presidente, doutor Cesar Luiz Pasold (Univali) como orientador, doutor Serafim Pedro Madeira Froufe (escola de direito Uminho - Portugal) como orientador e doutor Clovis Demarchi (Univali) como membro. Conforme consta em Ata, após a avaliação dos membros da Banca, a Dissertação foi Aprovada.

Por ser verdade, firmo a presente.

Itajaí (SC), 01 de março de 2021.



PROF. DR. PAULO MÁRCIO DA CRUZ
Coordenador/PPCJ/UNIVALI

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC/2002 – Código Civil de 2002

CLT – Consolidação das leis do Trabalho

CRFB/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e emendas constitucionais posteriores

EPI – Equipamento de proteção individual

MERCOSUL - Mercado Comum do Cone Sul

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OCDE - Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PE - Parlamento Europeu

PIB - Produto Interno Bruto

PJ - Pessoa Jurídica

PL - Projeto de Lei

PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

RSC – Responsabilidade Social corporativa

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UE – União Europeia

ROL DE CATEGORIAS

CONTRATO DE TRABALHO: Contrato que estabelece as diretrizes e obrigações que regulará a relação de trabalho entre empregado e empregador, ou ainda “Relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico.”¹

DESREGULAMENTAÇÃO: “Processo pelo qual os direitos trabalhistas são derogados de maneira a perder a regulamentação.”²

DIREITO DO TRABALHO: “Um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.”³

DIREITO SOCIAL: Ramo do Direito que cuida dos princípios e leis geralmente imperativas, cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar as pessoas físicas, dependentes do produto de seu trabalho para a subsistência própria e de suas famílias, a satisfazerem, convenientemente suas necessidades vitais e a ter acesso a propriedade privada.⁴

DIREITOS FUNDAMENTAIS: Conjunto de “normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou status social.”⁵

EMPREGABILIDADE: Facilitação da Dispensa de Empregos como forma de incentivo à Contratação de novos Empregados e redução da taxa de desemprego.⁶

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed, São Paulo: LTr, 2015, p. 298.

² NETO, José Francisco Siqueira. **Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil**. 1997, Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf>. Acessado em: 23/05/2020.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 49.

⁴ Paráfrase realizada com base na obra: CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo. LTr, 1980. p. 48.

⁵ Nascimento, Amauro Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015. p 525.

⁶ Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

EMPREGADORES: “São todos os entes para quem uma pessoa física presta serviços continuados, subordinados e assalariados.”⁷

EMPREGO: Ocupação em serviço público ou privado, que pode ou não possuir contrato de trabalho, no qual o empregador paga pelo trabalho do empregado.⁸

ESTABILIDADE: “É o direito do trabalhador em permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, não sendo permitida a rescisão do contrato de trabalho enquanto inexistir uma causa que justifique a dispensa indicada pela lei. Destina-se, portanto, a impedir a dispensa imotivada arbitrária, abusiva.”⁹

FLEXIBILIZAÇÃO: Afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior disposição das partes para alterar ou reduzir os seus comandos.¹⁰

FLEXISEGURANÇA: União da Flexibilidade do Mercado de Trabalho e a segurança dos Trabalhadores contra o Desemprego que utiliza ferramentas multidisciplinares para reduzir os Impactos nas Relações Empregatícias em meio a uma Crise Econômica.¹¹

NEOLIBERAIS: Adeptos da teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional, caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercados e livre comércio¹².

NEOLIBERALISMO: Teoria Político Econômica que fomenta as liberdades e capacidades empreendedoras indivíduos no âmbito de uma estrutura institucional

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

⁸ Paráfrase realizada com base na obra: **Emprego e Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/empregoEtrabalho.htm>>. Acessado em: 23/05/2020.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41.ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018. p 67. Não é paráfrase.... é o que Nascimento afirma na página 55..

¹¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?** In: Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, nº 25: LRT, 2008.

¹² Paráfrase realizada com base na obra: HARVEY, David. **O Neoliberalismo- história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

caracterizada por sólidos Direitos a prosperidade privada, livres mercados e livre comércio.¹³

RELAÇÃO DE EMPREGO: Relação de trabalho entre Empregado e Empregador em que o Trabalhador possui simultaneamente as características de Pessoaalidade, Onerosidade, Subordinação Jurídica e Não eventualidade.¹⁴

RELAÇÃO DE TRABALHO: “Toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível.”¹⁵

RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS: Procedimento essencial ao Direito do Trabalho à medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.¹⁶

TRABALHADORES: “Pessoa física que, com ânimo de emprego, trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário.”¹⁷

TRABALHO DECENTE: Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias.¹⁸

TRABALHO: “Energia dispendida pelo ser humano, que objetiva resultado útil. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.”¹⁹

¹³ HARVEY, David. **O Neoliberalismo:** História E Implicações. 4 ed. Tradução de Adail Sobral; Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edição Loyola, 2013.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14.ed, LTr: São Paulo, 2015, p. 297.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed, São Paulo: LTr, 2015, p. 295.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed, LTr: São Paulo, 2015, p. 297.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁸ Paráfrase realizada com base na obra: BAUMANN, Renato. **Emprego, desenvolvimento humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente.** Brasília: OIT, 2008. p. 12.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª ed, LTr: São Paulo, 2015, p. 297-298.

SUMÁRIO

RESUMO.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUÇÃO	14
CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	21
1.1 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	22
1.2 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	29
1.3 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA EUROPA	38
1.4 O NEOLIBERALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	43
CONSIDERAÇÕES SOBRE AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E DA UNIÃO EUROPEIA	49
2.1 CARACTERÍSTICAS E SUBDIVISÕES DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	49
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DE PRIMEIRA A QUARTA GERAÇÃO	56
2.3 DIREITO SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E NA UNIÃO EUROPEIA	61
2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	68
2.5 TRABALHO DIGNO, DECENTE E SUSTENTÁVEL CONFORME OBJETIVO DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	76
EMPREGO X EMPREGABILIDADE NAS REFORMAS TRABALHISTAS DO BRASIL E EUROPA.....	80
3.1 REFORMA TRABALHISTA DA LEI Nº 13.467/17 NO BRASIL.....	80
3.2 REFORMAS TRABALHISTAS EM PAÍSES EUROPEUS.....	86
3.3 DA PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA	97
3.4 FLEXISEGURANÇA	102
3.5 EMPREGO X EMPREGABILIDADE.....	108
CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
REFERENCIAS DAS FONTES CITADAS	123

RESUMO

A presente Dissertação está inserida na Linha de Pesquisa Constitucionalismo e Produção do Direito e tem como **objetivo** analisar a aplicação da Flexisegurança nas Reformas Laborais com base na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e dos Sistemas Laborais da União Europeia. A Dissertação se **justifica** pelo crescimento no pensamento Político Neoliberal no Brasil e na Europa, e pela busca da redução da Taxa do Desemprego através de reformas nas Legislações Trabalhistas. Nesse sentido, considerando o avanço das Políticas Neoliberais com foco em tornar o Direito do Trabalhador menos rígido, cabe apresentação de ressalvas objetivas que garantam um "mínimo existencial", isto é, observar prestações mínimas a que todo o Ser Humano deve ter acesso de modo a garantir-lhe uma vida digna e um Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado. Para tanto, o Capítulo 1 abarca uma breve histórica do Direito do Trabalho e uma discussão sobre a Globalização e o Neoliberalismo, seus fundamentos e consequências. O Capítulo 2 trata das Fontes do Direito do Trabalho, seus Princípios e sua colocação dentro dos Direitos Fundamentais, bem como a previsão destas Fontes e Direitos dentro da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e dos Direitos Sociais do Trabalho na Carta de Princípios Fundamentais da União Europeia. O Capítulo 3 dedica-se a apresentar as Reformas Trabalhistas ocorridas nos últimos 30 anos e que estão em discussão nesta Dissertação, com foco específico nas Reformas Trabalhistas de Brasil, Espanha, Portugal e Dinamarca, mas sem deixar de apontar outras reformas ocorridas em Países europeus. Ao fim, observou-se que no caso do Brasil as Reformas não atingiram o objetivo desejado, tendo apenas precarizados os postos de trabalho, todavia, no Contexto Europeu o resultado foi diferente. Embora tivessem flexibilizado as Normas Trabalhistas e facilitado a Dispensa de Empregados, não afrontaram diretamente as Fontes do Direito do Trabalho, mas apenas mudaram a forma de atingir os resultados pretendidos. Ainda há impedimento de Dispensas Sem Justa Causa ou Arbitrárias e os Direitos dos Trabalhadores seguem bem estabelecidos, sendo que o Estado compensou as fragilidades criadas com prestações positivas, assistencialismo e capacitação profissional. O que permitiu observar que a Flexisegurança e as Reformas, inegavelmente reduziram Direitos dos Trabalhadores, mas não necessariamente os deixarão desassistidos ou vulneráveis e não necessariamente afrontarão as Fontes do Direito do Trabalho. O **método** utilizado será o indutivo através da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Reformas Trabalhistas. Proteção do Emprego. Empregabilidade. Flexisegurança.

ABSTRACT

This Dissertation is part of the Line of Research Constitutionalism and Production of Law and **aims** to analyze the application of Flexicurity in Labor Reforms based on the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 and the Labor Systems of the European Union. The Dissertation is **justified** by the growth of Neoliberal Political thought in Brazil and in Europe, and by the search to reduce the Unemployment Rate through Labor Law reforms. Considering the advancement of Neoliberal Policies with a focus on making Labor Law less rigid, objective reservations should be made that guarantee an "existential minimum", i.e., observing the minimum benefits to which every Human Being must have access in guaranteeing a dignified life and a balanced work environment. Chapter 1 gives a brief history of Labor Law and a discussion of Globalization and Neoliberalism, its foundations and consequences. Chapter 2 deals with the Sources of Labor Law, its Principles and their placement within Fundamental Rights, as well as the provision of these Sources and Rights within the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988 and the Social Labor Rights in the Charter of Fundamental Principles of the European Union. Chapter 3 presents the Labor Reforms that have taken place in the last thirty years, and that are the topic of discussion in this Dissertation, with a specific focus on the Labor Reforms of Brazil, Spain, Portugal and Denmark, without forgetting to point out other reforms that occurred in European Countries. It was observed that in the case of Brazil, the reforms did not achieve the desired objective, but only made jobs precarious. However, in the European context the result was different. Although the Labor Standards were relaxed and the dismissal of employees made easier, they did not directly confront the Sources of Labor Law, but only changed the means of achieving the desired results. There are still impediments to Unjustly Caused or Arbitrary Dismissals, and Workers' Rights are still well established, with the State compensating for the weaknesses created through positive benefits, welfare, and professional training. This allowed us to observe that Flexicurity and Reforms that undeniably reduced Workers' Rights, but will not necessarily leave them unattended or vulnerable and will not necessarily confront the Sources of Labor Law. The inductive method is used, through bibliographic research.

Keywords: Labor reforms. Employment Protection. Employability. Flexicurity.

INTRODUÇÃO

O objetivo institucional da presente Dissertação é a obtenção do Título de Mestre em Ciência Jurídica pelo Curso de Mestrado Acadêmico em Ciência Jurídica – CMCJ vinculado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica – CPCJ - da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, com Dupla Titulação com a Universidade do Minho, de Portugal.

Busca-se com a presente Dissertação analisar a aplicação do modelo da Flexisegurança nas reformas das Legislações do Trabalho com base na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e dos Sistemas Laboral da União Europeia e seus Estados-Membros.

Verificou-se um crescimento no pensamento Político Neoliberal no Brasil e na Europa, e com isto, a busca pela redução da Taxa do Desemprego passa a observar a lógica neoliberal de flexibilização da legislação trabalhista como solução mais viável.

Alguns Países como Brasil e Espanha passaram por reformas nas Legislações Trabalhistas que às flexibilizaram a fim de facilitar a Dispensa de Empregados, tanto para facilitar a manipulação a mão de obra, quanto para estimular o empresariado a contratar novos Empregados.

O Direito do Trabalho é permeado de Normas Imperativas, de Ordem Pública e de Proteção Social. Nessa relação, a autonomia da vontade é (ou ao menos era) mitigada, em face da desigualdade entre os contratantes, de modo que o trabalhador embora não possua mais poder do que o empregador, este deixa de poder manifestar escolha por acordo que não lhe fosse benéfico, conforme limite estabelecido em lei.

Nesse sentido, considerando o avanço das Políticas Neoliberais com foco em tornar o Direito do Trabalhador menos rígido, cabe apresentação de ressalvas objetivas que garantam uma vida digna e um Meio Ambiente do Trabalho

Equilibrado, afinal, a maleabilidade das Normas Trabalhistas pode levar à desproteção inútil²⁰ do Trabalhador na Relação de Emprego.

Sobre isto, nunca é demais lembrar que os Direitos relativos a Relação de Trabalho, assim como os demais institutos de Proteção Social, surgiram e se propagaram com maior relevância exatamente na época mais profunda de crise do Capitalismo, final da Segunda Guerra Mundial, tendo sido estabelecidos como forma de reconstrução da Humanidade a partir de um efetivo pacto de solidariedade e praticamente todas as Declarações Internacionais de Direitos Humanos fazem referência aos Direitos Sociais, incluindo os de natureza trabalhista.

A aceitação passiva da Nova Modernidade Neoliberal é responsável por graves distorções sociais sem garantias de progresso, principalmente para a base da pirâmide social e Econômica. A lógica Neoliberal de que os Trabalhadores terão de escolher entre “ter Direitos ou ter Empregos” é de fato a única opção a ser dada? Qual o custo Social desta lógica? Não estaríamos retornando a uma noção de Direito semelhante ao da Revolução Industrial? Será garantido o acesso da propriedade privada também as classes mais baixas dos Trabalhadores? Não é esse o caso dos novos pobres ou uma equivalência a um projeto de empobrecimento generalizado da Classe Trabalhadora? ²¹

Evidentemente o tema é bastante complexo e possui diversas questões em aberto, haja vista que o Direito do Trabalho é tema de embate entre Empregados, Empregadores, Governos e Instituições, justamente por colocar cada uma das partes em lados (aparentemente) opostos.

Considerando que o tema do Direito do Trabalho é matéria de discussão que envolve outros temas como Dignidade da Pessoa Humana, Economia, Política e Poder, bem como pelo fato de ter o Direito do Trabalho sofrido alterações consideravelmente contundentes em diversos Estados como Brasil, Espanha e Portugal, percebe-se que estas alterações merecem a devida atenção e

²⁰ Se esclarece que a desproteção pode ser útil para estimular a Contratação de novos Empregados ante a facilidade da futura e eventual Dispensa.

²¹ SANTOS, Milton. **Brasil Na Encruzilhada – Entre A Submissão Ao Pensamento Único E Um Autêntico Projeto Nacional**. Carta Capital. São Paulo, p. 120

discussão que elucide sobre os conceitos e consequências dos caminhos trilhados nos últimos 30 anos.

A presente Dissertação, portanto, tem relevância mundial e contemporânea, com impacto direto em todas as Sociedades democráticas organizadas e exige a discussão dos objetivos, benefícios e consequências das Reformas do Direito Laboral Contemporâneo.

Para tanto, apresentam-se os seguintes problemas:

em respeito as bases principiológica, legislativa e jurisprudencial que sustentam o Direito Laboral Contemporâneo, e em atenção as recentes Reformas Trabalhistas do Brasil e pontualmente de alguns Países Europeus, é possível afirmar que estas reformas estão caminhando em direção aos princípios de Proteção ao Trabalho ou distanciando-se desse?

quais são os limites da Flexisegurança e quais os prejuízos decorrem do desrespeito aos limites desta? Ainda, quais são os benefícios da aplicação deste modelo jurídico?

as recentes Reformas Trabalhistas se traduzem em um progresso ou retrocesso a ordem jurídica do Direito laboral dos Países que lhes aplicaram?

Para responder os problemas elencados acima, foram levantadas as seguintes hipóteses:

dentre outras considerações fundamentais, em síntese, tem-se observado que o Princípio de Proteção ao Trabalho não é o foco das Reformas Trabalhistas, visto que não mais se busca proteger o Emprego, mas sim a Empregabilidade, ou seja, as recentes Reformas Trabalhistas tendem a distanciar-se dos Princípios Trabalhistas até então vigentes, em uma lógica de quantidade > qualidade, em busca da redução da Taxa de Desemprego, ainda que custo desta reforma seja a precarização, redução e Flexibilização do Direito Laboral;

compreende-se que os limites da Flexisegurança é a manutenção do Trabalho Decente, e que os prejuízos causados por transpassar os limites da Flexisegurança, além de ofender diretamente o próprio princípio fundamental ao

trabalho e outros Direitos Fundamentais, é o lento caminhar para uma Sociedade empregada, porém, doente, desinformada, frustrada, oportunista e pobre, com crescimento desenfreado da Desigualdade Social e Caos Social, contudo, caso as fragilidades criadas pela Flexisegurança sejam compensadas pelo Estado, esta poderá ser uma opção ao combate do desemprego;

c) entende-se que as Reformas Trabalhistas sob estudo nessa Dissertação são um retrocesso à ordem jurídica do Direito Laboral.

Os resultados do trabalho de exame das hipóteses estão expostos na presente Dissertação, de forma sintetizada, como segue.

Principia-se, no Capítulo 1, com um apanhado da História do Direito do Trabalho de modo a proporcionar a compreensão do surgimento e evolução do Direito Laboral, desde a Escravidão até o Direito do Trabalho Contemporâneo, traçando-se um paralelo com a origem e o desenvolvimento do modelo de produção Capitalista da Europa, Estados Unidos da América do Norte e Brasil.

A investigação abarca vários aspectos que se interligam para a compreensão da dinâmica das Relações de Trabalho: Escravidão; transição para o Trabalho Livre, mas subordinado; início do Contrato de Trabalho; Capitalismo; Legislação; Conflitos Sociais; Economia; Política e dentre outros assuntos igualmente interligados com a História do Direito do Trabalho. Serão igualmente apresentadas dentro da História do Direito do Trabalho, as influências relevantes da Globalização e do Neoliberalismo, força motriz das últimas Reformas Trabalhistas, tanto no Brasil quanto em Países da União Europeia como Espanha e Portugal.

Ainda, o Capítulo 1 abarca a discussão sobre a Globalização e o Neoliberalismo, de modo a correlacionar as razões (principalmente Econômicas, adianta-se) que levaram o Direito do Trabalho a: uma crise de efetividade e de contradições com seus preceitos originalmente firmados; a perda do prestígio da Política de Estado de Bem Estar Social²²; aumento da Política de Estado Mínimo²³

²² Modelo de organização político segundo o qual o Estado se coloca como o principal responsável pela promoção social e econômica. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

²³ Modelo de Estado em que o Governo interfere na vida dos indivíduos de forma mínima; que resguarda os direitos de propriedade e contratuais, permitindo que o mercado seja coordenado pela economia. PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Estratégia e estrutura para um novo Estado.**

(típica do Discurso Neoliberal); crescimento do modelo de proteção da Empresa e do Capital como meio de Proteção do Trabalho.

O Capítulo 2 trata das Fontes do Direito do Trabalho, seus Princípios e sua colocação dentro dos Direitos Fundamentais, bem como a previsão destas Fontes e Direitos dentro da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988²⁴ e dos Direitos Sociais do Trabalho na Carta de Princípios Fundamentais da União Europeia, de modo que neste capítulo será possível encontrar o caminho ao qual o Direito do Trabalho se posta a percorrer para efetivar seus preceitos básicos.

Inclusive, de maneira indireta já se observará que o Direito do Trabalho caminha no sentido contrário ao que seria juridicamente recomendável ou cientificamente aconselhável no que tange a proteção de Direitos Humanos de Segunda Geração e Direitos Sociais do Trabalho, evidenciando-se por exemplo, a ineficácia do instituto da Proibição da Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa no Brasil, que desde a denúncia da Convenção nº 158 da OIT permanece sem previsão legal.

O Capítulo 3 dedica-se a apresentar as Reformas Trabalhistas ocorridas nos últimos 30 anos e que estão em discussão nesta Dissertação, com foco específico nas Reformas Trabalhistas de Brasil, Espanha, Portugal e Dinamarca, mas sem deixar de apontar outras reformas ocorridas em Países europeus.

Neste capítulo será apresentado o conceito da Flexisegurança e como este conceito foi utilizado para flexibilizar a Legislação Trabalhista dos Países que optaram pela reforma, sendo pertinente apontar que nenhuma Reforma Trabalhista apresentou legislação mais protetiva ao Empregado, mas muito pelo contrário, caminhou em direção a Flexibilização e Precarização do Trabalho em busca de aumento na Taxa de Empregabilidade e crescimento da Economia, salvo exceções, como a Dinamarca.

Disponível em:
<<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1447/1/1997%20vol.48%2cn.1%20Bresser%20Pereira.pdf>>. Acessado em: 22/05/2020.

²⁴ Doravante passará a ser utilizada a sigla CRFB/88 em substituição a nomenclatura completa da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A Dissertação não tem a ambição de exaurir os tópicos e assuntos discutidos, mas tão somente de descrever e compilar estudos e considerações sobre o tema conforme assimilação de todas as informações colhidas até o presente momento, sujeitas, pois, a reavaliações futuras, o que não quer dizer que não se tenha firmeza quanto às posições firmadas.

Os temas em foco são bastante complexos e não encontraram pacificação, mas muito pelo contrário, se mantem em frequente discussão e debate entre Classes Trabalhadoras, Empresárias, Autônomas, Jurídicas e Políticas.

Adverte-se ao leitor de que se observou que muito embora os doutrinadores, estudiosos e juristas demonstrem que a raiz do Direito do Trabalho vise a proteção Social do Trabalho e do Trabalho Decente, logo, trazendo opiniões favoráveis ao seu fortalecimento, na prática e em tempos recentes (aqui compreendidos como fim do século XX e decorrer do século XXI) o Direito do Trabalho tem sofrido uma evidente desconstrução e distanciamento de seus preceitos fundadores, o que trará notoriedade ao fato de que o Direito do Trabalho tem sido interpretado como um verdadeiro entrave ao sucesso econômico pela onda neoliberal que vem se estabelecendo.

O presente Relatório de Pesquisa se encerra com as Considerações Finais, nas quais são apresentados aspectos destacados da Dissertação, seguidos de estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre as Reformas Trabalhistas.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que, na Fase de Investigação²⁵ foi utilizado o Método Indutivo²⁶, na Fase de Tratamento de Dados o Método Cartesiano²⁷, e, o Relatório dos Resultados expresso na presente Dissertação é composto na Base Lógica Indutiva.

²⁵ “[...] momento no qual o Pesquisador busca e recolhe os dados, sob a moldura do Referente estabelecido [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. 14 ed. rev., atual., e ampl. Florianópolis: Empório Modara, 2018. p. 112-113.

²⁶ “[...] pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 114.

²⁷ Sobre as quatro regras do Método Cartesiano (evidência, dividir, ordenar e avaliar) veja LEITE, Eduardo de oliveira. **A monografia jurídica**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 22-26.

Nas diversas fases da Pesquisa, foram acionadas as Técnicas do Referente²⁸, da Categoria²⁹, do Conceito Operacional³⁰ e da Pesquisa Bibliográfica³¹

Os procedimentos utilizados neste estudo forma principalmente a consulta às fontes primárias como Constituição da República Federativa do Brasil, Tratado de Funcionamento da União Europeia, Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, Leis complementares, Leis Ordinárias, Decretos Legislativos, Relatórios Administrativos, de dados, de gestão, normas internacionais, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, podendo não se limitar apenas as fontes aqui listadas) e secundárias (Pesquisa Bibliográfica em doutrinas, códigos, páginas de domínio público, notícias, artigos, revistas e outros estudos científicos).

Nesta Dissertação as Categorias principais estão grafadas com a letra inicial em maiúscula e os seus Conceitos Operacionais são apresentados em Glossário inicial.

²⁸ “[...] explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa.” PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 69.

²⁹ “[...] palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma ideia.” PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 41.

³⁰ “[...] uma definição para uma palavra ou expressão, com o desejo de que tal definição seja aceita para os efeitos das ideias que expomos [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 58.

³¹ “Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais”. PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. p. 217.

CAPÍTULO 1

CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na Sociedade contemporânea. Pode ser reconhecido como um desdobramento obrigacional civil, porém, com normas imperativas de viés de Proteção Social e da Dignidade Humana, distanciando-se, neste ponto, do Direito Civil na medida em que reduz liberdades contratuais que possibilitassem excessos por parte do Empregador na fixação das cláusulas contratuais do vínculo de Emprego e do Contrato de Trabalho.³²

Pode ser definido como:

Um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de Trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre Trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.³³

Verifica-se que o Direito do Trabalho é segmento jurídico que cumpre objetivos sociais, embora tenha também importantes impactos econômicos, culturais e políticos. Apresenta-se como normas jurídicas teleológicas, finalísticas e diretamente focada em aperfeiçoar as condições do Contrato de Trabalho e vínculo empregatício da força de Trabalho na Sociedade Capitalista.^{34 35}

Como dito, é composto essencialmente por normas imperativas (e não dispositivas). Possui também forte apelo aos princípios jurídicos especiais e os princípios jurídicos gerais, inclusive e não menos importante, de matriz constitucional (por exemplo o art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988),

³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p70

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 49

³⁴ Mais recentemente (A partir da crise Capitalista de 2008 na Europa e a partir de 2016 no Brasil) percebeu-se uma regressão cultural e jurídica do Direito do Trabalho em direção a tradicionais postulados do Direito Obrigacional Civil, com repercussões em sua teleologia classicamente voltada ao humanismo e à Justiça Social. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p70

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p70

que sejam valorizadores da Dignidade da Pessoa Humana, do Trabalho e Emprego e da Justiça Social.³⁶

Sobre sua estrutura jurídica, verifica-se a existência de negociação de dimensão individual, que gira em torno da regulação do Contrato de Trabalho, e de dimensão coletiva, que gira em torno das relações e seres coletivos trabalhistas. Estas das quais são reguladas normas jurídicas: 1. nacionais heterônomas (normas estatais internas); 2. nacionais autônomas (normas coletivas negociadas internas) e; 3. internacionais heterônomas (normas oriundas de Tratados e Convenções Internacionais, principalmente da Organização Internacional do Trabalho).³⁷

Conforme se observará adiante, o Direito do Trabalho é produto do Capitalismo e está ligado à evolução histórica desse sistema. Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico que nasce com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; como inclusive ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, se assim se pode dizer, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de Trabalho pela economia que até então não conhecia seus próprios limites.³⁸

Compreender o tipo de relação construída entre Direito do Trabalho e Capitalismo é o que justifica, primordialmente, o presente capítulo desta Dissertação.

1.1 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Buscando a maior e mais perfeita compreensão do assunto abordado, realiza-se um breve apanhado da Evolução Laboral, tendo por início a Relação de Trabalho da Escravidão até a Relação de Emprego do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Acredita-se que o conhecimento da evolução do Direito no desenrolar dos anos é vital para compreender como, porque e quando o Direito do Trabalho se deu. Neste sentido, a categoria da história do Direito ao qual se debruça é a do Trabalho Subordinado, mais especificamente da relação empregatícia.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p70

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 71

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 95

A forma de labor mais antiga da qual se tem conhecimento, é, em verdade, a do Trabalho escravo, em que o escravo era considerado apenas uma coisa (tanto no sentido jurídico quanto literal), não tendo qualquer Direito, seja ele Direito a vida ou liberdade, muito menos trabalhista. O escravo portando, não era considerado sujeito de Direito, mas mera propriedade.³⁹

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do Direito de propriedade, não como sujeito de Direito, razão pela qual normas referentes as de Direito do Trabalho eram impraticáveis enquanto predominava o Trabalho escravo. Isto porque o Contrato de Trabalho, um dos elementos desta Dissertação, pressupõe a existência de dois Sujeitos de Direito: Empregado e Empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.⁴⁰

Nesta modalidade de Trabalho, inexistia qualquer preocupação com a qualidade, salubridade ou limitação do Trabalho (quiçá noções de segurança e saúde laboral), visto que os escravos trabalhavam do amanhecer ao anoitecer, tendo como fato limitador do trabalho a falta de iluminação para se prosseguir com seu labor.

De maneira semelhante, porém de forma mais branda há o labor da era feudal, em que os senhores feudais forneciam proteção militar e Política aos servos, que, vale observar, não eram livres, haja vista que mantinham obrigação de prestar serviços nas terras dos senhores feudais.⁴¹ Não obstante, é de se observar que a situação do servo não encontrava diferenças da situação dos escravos.⁴²

Observa-se então certa evolução no que tange dignidade do Ser Humano, haja vista que em que pese os servos não possuírem liberdade, ao menos, estes possuíam proteção Política e militar, algo extremamente diferente do caso dos escravos, que só recebiam alguma proteção por questões de egoísmo econômico ou material dos seus “proprietários”.

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 04

⁴⁰ BARROS. Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr. 2010. P 55

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 04

⁴² BARROS. Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 58-59

Naturalmente, os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.⁴³ Logo, também se observa que os servos diferentemente dos escravos percebiam algo fruto de seu labor. Havia, portanto, certa contraprestação pecuniária (ainda que in natura) pelos Trabalhos prestados.

Note-se que a ausência de liberdade nas relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho em vista de que pressupõe uma sujeição pessoal e não uma subordinação jurídica. Isto é, enquanto na subordinação jurídica um Empregado entrega sua Força de Trabalho⁴⁴ e aceita acolher o comando do Empregador, logo, por vontade própria, por outro lado, a sujeição atua sobre a pessoa do Trabalhador ante a sua falta de liberdade de escolha.

Por essa razão, pode-se entender que a Escravidão ou Trabalho servil integra a história do Trabalho, mas não do Direito do Trabalho, na medida que nas Sociedades feudais e antigas, a categoria do Trabalho Subordinado pode ter ocorrido por exceção, mas sem relevância do ponto de vista socioeconômico. Neste sentido, o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de três grupos de fatores específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos. Tais condições que dão ensejo ao surgimento do Direito do Trabalho são um produto cultural do século XIX e das transformações Econômico-Sociais e Políticas vivenciadas (na Europa e Estados Unidos da América).⁴⁵

Foi com o surgimento da Revolução Industrial ocorrida na Europa e Estados Unidos nos séculos XVIII e XIX que todas as condições fundamentais de formação do Trabalho Livre (mas subordinado⁴⁶) e de concentração proletária (com a utilização maciça da força de Trabalho pelo sistema produtivo e a formação de grandes contingentes urbanos operários naquelas Sociedades), que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho, isto é, as corporações de ofício foram

⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 04

⁴⁴ A categoria Força de Trabalho compreende não somente a força bruta, mas também o intelecto, a sabedoria, a criatividade, a especialidade, o dom e até sua saúde.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 100

⁴⁶ Este que permite ao empreendedor Capitalista usufruir do máximo da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humanas, dando origem a um mecanismo de integração da pessoa ao sistema produtivo dotado de potencialidade máxima no tocante à geração de bens e serviços na Sociedade Histórica.

substituídas por uma regulamentação⁴⁷, e a relação empregatícia surge como ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna.⁴⁸

Com o desenvolvimento tecnológico, no apogeu da Revolução Industrial do século XVIII, a máquina, ao lado dos enormes benefícios que trouxe para a Humanidade, também fez as suas vítimas, aumentando, consideravelmente, o número de acidentes profissionais. A ideia da necessidade da introdução de dispositivos legais regulamentando os novos processos industriais, para a diminuição dos perigos a que estava exposto o operário, passou a ser uma das preocupações dos juristas, do Estado e princípio do próprio proletariado. A relação entre homem e o fator técnico passou a exigir uma legislação tutelar da saúde, da integridade física e da vida do Trabalhador.⁴⁹

Contando com a própria sorte ou com o instinto de sobrevivência, cabia ao próprio Trabalhador zelar pela sua defesa diante do ambiente de Trabalho agressivo e perigoso, porquanto as engrenagens aceleradas e expostas das engenhocas de então estavam acima da saúde ou da vida “desprezível” do operário. Segundo as concepções da época (o *laissez-faire*⁵⁰), os acidentes, as lesões e as enfermidades eram subprodutos da atividade empresarial e a prevenção era incumbência do próprio Trabalhador.⁵¹

Homens, mulheres e crianças acabaram por se constituir em mão de obra de baixo custo aos grandes Capitalistas que, por sua vez, lhes submetiam a condições degradantes de Trabalho, com baixos salários, extensas jornadas de Trabalho

⁴⁷ Na Antiguidade e na Idade Média não é encontrado um sistema de normas jurídicas destinado à proteção dos seres humanos no trabalho, ainda assim, as Corporações de Ofício medievais prestaram assistência às pessoas vitimadas pelos acidentes de trabalho, o que revela que os processos econômicos de produção eram incipientes e o homem estava menos exposto aos riscos do trabalho, o que dá início ao processo de regulamentação e de criação do Direito do Trabalho. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 101

⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 101

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 526

⁵⁰ Expressão que pode ser compreendida como: “O mercado deve funcionar livremente”. Sem interferência, taxas nem subsídios, apenas com regulamentos suficientes para proteger os direitos de propriedade.

⁵¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica a saúde do Trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 63

diário, bem como à exposição de agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde.⁵²

Diante disto, o Estado começa a construir respostas diferenciadas à mobilização e pressão vindas dos Trabalhadores organizados. Sem perder de vista a primitiva concepção de impermeabilidade Política às pressões operárias (repressão como resposta única às demandas obreiras), passou-se a conceber também uma linha de atuação estatal que incorpora a normatização autônoma surgida na Sociedade Civil, sem estabelecer uma clara matriz de incompatibilidade entre o Direito autônomo negociado e o Direito heterônomo produzido.⁵³ Assim, verifica-se que, mesmo que tímidas, o Estado (a exemplo o ocorrido com a Grã Bretanha no decorrer do século XIX), pressionado por diversos movimentos de operários organizados em sindicatos, passa a ceder e editar as primeiras normas reguladoras das relações de Trabalho, limitando a liberdade contratual típica do Liberalismo Econômico vivido pela Sociedade da época.⁵⁴

A Revolução Industrial veio a alterar o cenário e gerar novos e sérios problemas. O incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão Capitalista aumentava paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de Trabalho.⁵⁵

A liberdade jurídico-Política possibilitou que movimentos intelectuais e de Trabalhadores lutassem contra o quadro de miséria humana; e mesmo proibidos, os operários se uniram para lutar pela conquista de Direitos, que lhes fossem assegurados, com limitação da autonomia da vontade, nos contratos de Trabalho.

Em 1802, na Inglaterra, promulgou-se aquela que ficou conhecida como a lei de *Peel*⁵⁶, a qual pretendeu dar amparo aos Trabalhadores da época, disciplinando o

⁵² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 3 ed. São Paulo. 2007. p. 104

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 103

⁵⁴ ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do Empregado e a efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo. Ltr. 2008. p. 51

⁵⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente Do Trabalho Ou Doença Ocupacional**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2009. p. 105

⁵⁶ Apontada como a primeira lei trabalhista, o Moral and Health Act foi promulgado na Inglaterra por iniciativa do então primeiro-ministro, de Robert Peel, em 1802. Ele fixou medidas importantes, mas inadmissíveis hoje em dia. BRASIL. **Portal Brasil**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia->

Trabalho dos aprendizes paroquianos que trabalhavam nos moinhos dos da região britânica. A Jornada de Trabalho foi limitada para 12 horas diárias, não inclusos os intervalos para refeição. O Trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após às 21h. Regras de higiene também passaram a ser observadas nesta época.⁵⁷

Somente em 1819 é que foi aprovada a lei que tornou ilegal o Emprego de menores de 9 anos, mantendo, todavia, inalterada a limitação da Jornada de Trabalho dos menores de 16 anos que se mantinha em 12h diárias, nas prensas de algodão. Adiante, pode-se observar que a partir de 1880 passou-se a utilizar a eletricidade e as leis do Trabalho tiveram de ser adaptadas.⁵⁸

Tanto os Trabalhadores quanto a burguesia desconheciam o limite entre seus Direitos e deveres, de modo que os proprietários das indústrias exploravam ao máximo a mão de obra dos Trabalhadores, que não encontravam outra opção senão se sujeitarem as condições de Trabalho disponíveis, as quais acabaram por se mostrarem insustentáveis, o que culminou em uma reação dos Trabalhadores que passaram a buscar melhores condições de Trabalho, através de ações coletivas na segunda metade do século XIX. Através deste mecanicismo os Trabalhadores compreenderam que seus dramas, necessidades e interesses não se explicavam a partir da perspectiva exclusivamente civilista, contratualista e apenas individual, mas sim eram compartilhados coletivamente. Dessa maneira, os Trabalhadores, por meio de sua ação Sociopolítica, conseguiram contrapor ao sujeito individual assimilado pelo Direito Civil da época a ideia de sujeito coletivo e, como completa Souto Maior:

O Direito do Trabalho surge, portanto, mais como fruto de uma luta de ideias do que de uma reação instintiva dos Trabalhadores pela sobrevivência, podendo-se destacar, também, que o resultado dessa luta, ou seja, a regulação das relações de Trabalho, em certa medida, foi uma conquista, mas em outra, uma reação do próprio Capital como tática de sobrevivência. Neste sentido o Estado-Providência foi uma criação do próprio Capitalismo.⁵⁹

Ainda, em uma síntese do avanço da compreensão do fenômeno de diferença entre a relação civil e a relação laboral, bem descreve Delgado:

e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas. Acessado em 12/12/2016

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 07.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 08.

⁵⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 60

Todo esse processo desvelava a falácia da proposição jurídica individualista liberal enquanto modelo explicativo da relação empregatícia, eis que se referia a ambos os sujeitos da relação de Emprego como seres individuais singelos. Na verdade, perceberam os Trabalhadores que um dos sujeitos da relação de Emprego (o Empregador) sempre foi um ser coletivo, isto é, um ser cuja vontade era hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto Social, seja certamente no âmbito da comunidade do Trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito comunitário mais amplo. Efetivamente, a vontade empresarial, ao se concretizar em ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto Social em que atua. Em comparação a ela, a vontade obreira, como manifestação meramente individual, não tem a natural aptidão para produzir efeitos além do âmbito restrito da própria relação bilateral pactuada entre Empregador e Empregado. O Direito Civil tratava os dois sujeitos da relação de Emprego como seres individuais, ocultando, em sua equação formalística, a essencial qualificação de ser coletivo detida naturalmente pelo Empregador.⁶⁰

Em lugares distintos do mundo a luta pelos Direitos Sociais começava a dar resultados. Na América, não foi diferente: a Constituição do México, promulgada em 1917, foi a primeira da história a prever a limitação da Jornada de Trabalho para oito horas, a regulamentação do Trabalho da mulher e do menor de idade, férias remuneradas e proteção do Direito da maternidade. De acordo com Viana a Constituição do México de 1917 dispunha que:

O patrão será obrigado a observar nas instalações de seus estabelecimentos os preceitos legais sobre higiene e salubridade e adotar as medidas adequadas para prevenir acidentes no uso de máquinas, instrumentos e materiais de Trabalho, assim como a organizar o Trabalho de tal maneira que se dê à saúde dos Trabalhadores a maior garantia compatível com a natureza do Trabalho, sob pena das sanções que a lei estabelecer.⁶¹

No mesmo período, a partir de 1919, as Constituições de Países europeus, inicialmente na Alemanha, passaram a consagrar esses mesmos Direitos.⁶² Isso porque, na metade do século XIX passa-se a perceber um movimento de conscientização de classe, o verdadeiro reconhecimento dos Trabalhadores que tinham interesses comuns a defender e que portando, deveriam se organizar e exigir do Estado as alterações legislativas necessárias.^{63 64}

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 104

⁶¹ VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. Ed. atual. Tradução por Arnaldo Sussekund e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: DLTR, 2005. p. 921

⁶² BRASIL. **Evolução das relações trabalhistas**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>. Acessado em 03/09/2016

⁶³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 59

O patrão será obrigado a observar nas instalações de seus estabelecimentos os preceitos legais sobre higiene e salubridade e adotar as medidas adequadas para prevenir acidentes no uso de máquinas, instrumentos e materiais de Trabalho, assim como a organizar o Trabalho de tal maneira que se dê à saúde dos Trabalhadores a maior garantia compatível com a natureza do Trabalho, sob pena das sanções que a lei estabelecer.

[...]

A finalidade de evitar ou reduzir os riscos do Trabalho sempre foi acentuada pelos estudiosos da Questão Social e das atividades do Trabalhador, especialmente porque, a cada dia, com o crescimento no progresso da maquinaria e a invenção de novos instrumentos, aumentavam os riscos profissionais.⁶⁵

Depreende-se que o Direito do Trabalho é de fato o resultado da reação dos Trabalhadores contra a exploração exercida pelos Empregadores e pelo próprio Capital, que ao longo dos anos passaram a compreender a essência de sua relação. O processo de autoconhecimento da condição Social e coletiva dos Trabalhadores, unida ao movimento Social não só propiciou, mas inclusive ditou e exigiu por uma criação e evolução do Direito do Trabalho.

1.2 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Considerando o Brasil como País de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de Trabalho, este estudo da história do Direito do Trabalho tem início somente após a extinção da escravatura (1888), isto por que é apenas com o advento da Lei Áurea que se reúnem os pressupostos para configuração desse novo ramo jurídico especializado.⁶⁶

O mencionado diploma jurídico pode ser tido como marco referencial do início do Direito do Trabalho no País por ter eliminado da ordem Sociojurídica a relação de produção incompatível com o ramo justralhistas (a Escravidão), e consequentemente, estimulou a incorporação da relação de Emprego no modo de exploração da força de Trabalho.⁶⁷ Ainda assim, à época posterior a abolição da

⁶⁴ PASOLD, Cesar Luiz. **Função Social do Estado Contemporâneo**. 4 .ed. rev. amp. Itajaí/SC: Univali, 2013. ebook <http://siaiapp28.univali.br/LstFree.aspx> . Acessado em 30/07/2020

⁶⁵ VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. Ed. atual. Por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: DLTR, 2005. p. 921 e 922

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 125

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 126

escravatura, a contratação de Empregados de forma livre não possuía expressão Social e nem possibilitava formação de grupos proletários que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas⁶⁸ aptas a produzirem regras jurídicas.

Paralelamente a apatia justralhistas do restante do País, o seguimento agrícola cafeeiro de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização da Capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), demonstra destaque no avanço da incorporação da relação de Emprego, o que dava início a um tímido movimento operário, porém, sem a capacidade de organização e pressão que exigisse uma resposta do Estado à chamada Questão Social.⁶⁹

É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no Mercado de Trabalho. A esse liberalismo associa-se um férreo pacto de descentralização Política regional — típico da República Velha —, que mais ainda iria restringir a possibilidade de surgimento de uma legislação heterônoma federal trabalhista significativa. Apenas com a reforma constitucional de 1926 é que passaria à União a competência privativa para legislar sobre Direito do Trabalho (Emenda 22, conferindo nova redação ao art. 34, n. 29, da Constituição de 1891).⁷⁰

Conforme aponta Vianna, nos anos posteriores a abolição da escravatura só se pôde observar o surgimento de legislações justralhistas de forma esparsa, atendendo a clamores pontuais e sem uma abrangência que atendesse de forma generalizada a classe operária. Como se observará adiante, houve inovações e atualizações legislativas ano após ano, porém, estas atendiam classes de Trabalhadores específicas, o que resultou em um atraso na evolução justralhistas se observado num panorama geral.

Cita-se⁷¹ ilustrativamente o Decreto n. 439, de 31/05/1890⁷², que estabeleceu as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; o Decreto n. 843,

⁶⁸ Tal qual ocorridos durante os séculos XVIII e XIX em Países Europeus, como a Grã-Bretanha.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 127

⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 127

⁷¹ Adverte-se o leitor de que as notas de rodapés das legislações justralhistas que serão apresentadas a seguir encontram-se descritas com as regras gramaticais da língua portuguesa de suas épocas próprias, das quais assemelham-se mais à gramática do Português de Portugal do que à gramática do português Brasileiro contemporâneo, como pode ser observado pela escrita das palavras “regularisar”, “erroneas”, “syndicatos profissionaes”, “accidentes”, “empresas”, “commerciaes”, “industriaes”, “bancarios” e dentre outras.

de 11/10/1890⁷³, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; o Decreto n. 1.313, de 17/01/1891⁷⁴, regulamentando o Trabalho do menor, do qual, embora publicado no Diário oficial, jamais entrou em vigor; o Decreto n. 1.162, de 12/12/1890⁷⁵, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento⁷⁶; a concessão de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria (Decreto n. 221, de 26/02/1890⁷⁷), que logo se estenderá a todos os ferroviários (Decreto n. 565, de 12/07/1890⁷⁸).⁷⁹

Com o início do século XX é baixado o Decreto Legislativo n. 1.150, de 05/01/1904⁸⁰, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de Trabalhadores rurais, e que em seguida for estendido aos Trabalhadores urbanos pelo Decreto Legislativo n. 1.607, de 29/12/1906⁸¹. O Decreto Legislativo n. 1.637,

⁷² BRASIL. Decreto n. 439, de 31.5.1890. **Estabelece as bases para a organização da assistência á infância desvalida.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-439-31-maio-1890-503049-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 09/03/2020.

⁷³ BRASIL. Decreto nº 843, de 11 de outubro de 1890. **Concede ao Banco dos Operarios diversos favores relativamente aos edificios que construir para habitação de operarios e classes pobres.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-843-11-outubro-1890-517350-norma-pe.html>. acessado em 13/03/2020.

⁷⁴ BRASIL. Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891. **Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores Empregados nas fabricas da Capital Federal.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. acessado em 13/03/2020.

⁷⁵ BRASIL. **Decreto n. 1.162, de 12 de dezembro de 1890.** O Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brazil, considerando que a redacção dos arts. 205 e 206 do Codigo Criminal póde na execução dar logar a duvidas e interpretações erroneas e para restabelecer a clareza indispensavel, sobretudo as leis penas,

⁷⁶ VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989, p. 45 – 46

⁷⁷ BRASIL. Decreto n. 221, de 26 de fevereiro de 1890. **Concede aos Empregados da Estrada de Ferro Central do Brazil Direito à aposentadoria.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-221-26-fevereiro-1890-523613-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁷⁸ BRASIL. Decreto n. 565, de 12 de julho de 1890. **Concede aos Empregados de todas as estradas de ferro geraes da Republica Direito de aposentadoria.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html>. acessado em 14/03/2020.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 127

⁸⁰ BRASIL. Decreto Legislativo n. 1.150, de 05/01/1904. **Confere privilegio para pagamento de divida proveniente de salarios de Trabalhador rural.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1150-5-janeiro-1904-583459-publicacaooriginal-106277-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁸¹ BRASIL. **Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906.** Approva o regulamento para execução das leis n. 1150, de 5 de janeiro de 1904 e n. 1607, de 29 de dezembro de 1906. Disponível em:

de 05/01/1907⁸², que possibilita a criação de sindicatos profissionais e Sociedades cooperativas.⁸³

Em 1919, pelo decreto n. 3.724, de 15/01/1919⁸⁴ é estabelecida a legislação acidentária do Trabalho, acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações.⁸⁵ Em 1923, surge a Lei Elói Chaves⁸⁶ (decreto n. 4.682, de 24/01/1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20/12/1926^{87 88}. Ainda em 1923, institui-

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-6437-27-marco-1907-510960-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 14/03/2020.

⁸² BRASIL. Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907. **Crea sindicatos profissionais e Sociedades cooperativas**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em 14/03/2020.

⁸³ FAUSTO, Bóris. **Trabalho Urbano e Conflito Social (1890-1920)**. São Paulo: Difel, 1976, p. 223-224

⁸⁴ BRASIL. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em 14/03/2020.

⁸⁵ Sobre este tema, cabe apontar que apenas em 12/03/2020, 101 anos após a criação da primeira legislação que trata sobre o acidente de trabalho, é que foi reconhecida (tema 932 a constitucionalidade da responsabilidade objetiva do Empregador para acidentes sofridos por Empregados que laborem em atividade de risco. Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do Empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao Trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade", nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes (Relator), vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.03.2020. BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. TEMA 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do Empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. acesso em 14/03/2020.

⁸⁶ BRASIL. decreto n. 4.682, de 24 de janeiro 1923. **Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁸⁷ BRASIL. Lei n. 5.109, de 20 de dezembro de 1926. **Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁸⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/10/tratado_elementar_de_Direito_do_trabalho.pdf. Acessado em: 30/03/2020. p. 313

se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30/04/1923⁸⁹). Em 1925, concedem-se férias de 15 dias anuais aos Empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários através da Lei n. 4.982, de 24/12/1925⁹⁰. Em 12/10/1927, é promulgado o Código de Menores através Decreto n. 17.934-A⁹¹, estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o Trabalho, a proibição do Trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros Direitos indisponíveis e de cunho protetivo. Em 1928, o Trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16/07/1928⁹²). Em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, Empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 09/12/1929).⁹³

A partir de 1930 o então governo Brasileiro passa a instituir a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura de Getúlio Vargas (1945), registre-se, “implantados em período de supressão dos Direitos políticos e de redução dos Direitos civis por um ditador que se tornou popular”⁹⁴. A hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café intensifica atividade administrativa e legislativa do Estado nos próximos 13 anos, tendo o Estado se demonstrado intervencionista e centralizador, na medida em que simultaneamente implementa uma minuciosa e sem precedentes legislação de organização do sistema just trabalhista, estreitamente controlado pelo Estado, porém

⁸⁹ BRASIL. Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923. **Crêa o Conselho Nacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁹⁰ BRASIL. Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925. **Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos Empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios, sem prejuizo de ordenado, vencimentos ou diarias e dá outras providencias**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁹¹ BRASIL. Decreto n. 17.934-A. **Consolida as leis de assistencia e protecção a menores**. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁹² BRASIL. Decreto n. 5.492, 16 de julho de 1928. **Regula a organização das emprezas de diversões e a locação de serviços theatraes**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D5492-1928.htm. Acesso em 14/03/2020.

⁹³ BRASIL. Decreto n. 5.746, de 09 de dezembro de 1929. **Modifica a Lei de Fallencias**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL5746-1929.htm. Acesso em 14/03/2020.

⁹⁴ DE SOUZA, Venceslau Alves. **Direitos no Brasil: Necessidade de um Choque de Cidadania**. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782006000200016. Acessado em 30/07/2020.

também instaura uma rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações do movimento operário.⁹⁵

Neste período, conforme observa Godinho, a atuação do Estado voltada à Questão Social ramificou-se em 6 direções, sendo elas: 1. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, por intermédio do Decreto n. 19.443, de 26/11/1930⁹⁶, e em menos 3 meses instituiu-se o Departamento Nacional do Trabalho via Decreto n. 19.671-A⁹⁷; 2. Criação da estrutura sindical oficial (único), de adesão facultativa, submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste, posteriormente intensificado mediante a Carta de 1937 e do Decreto n. 1.402, de 05/07/1939 aprofundou-se o modelo sindical oficial corporativista, que inviabilizava a coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial; 3. A criação do sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, instaurado por intermédio da criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento via Decreto n. 21.396, de 21/03/1932⁹⁸, de utilização limitada aos Empregados integrantes do sindicalismo oficial (Decreto n. 22.132, de 25/11/1932⁹⁹)¹⁰⁰; 4. A criação, em 1930, de um sistema previdenciário corporativo correspondentes sindicatos oficiais (e logo após firmando a categoria profissional como parâmetro - Decreto n. 20.465¹⁰¹ em 01/10/1931), a partir da ampliação e reformulação das antigas Caixas de Aposentadoria e Pensões, (que à época ainda

⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 129

⁹⁶ BRASIL. Decreto n. 19.443, de 26 de novembro de 1930. **Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

⁹⁷ BRASIL. Decreto n. 19.671-A. de 4 de fevereiro de 1931. *Dispõe sobre a organização do Departamento Nacional, do Comércio, criado pelo decreto n. 19.667. disponível em:* http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19671A.htmimpressao.htm. Acessado em 14/03/2020.

⁹⁸ BRASIL. Decreto n. 21.396, de 21 de março de 1932. **Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

⁹⁹ BRASIL. Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932. **Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

¹⁰⁰ A Justiça do Trabalho só foi efetivamente regulamentada via Decreto-lei n. 1.237, de 01/05/1939, e passou a funcionar em 01/05/1941.

¹⁰¹ BRASIL. Decreto n. 20.465 de 01 de outubro de 1931. **Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

era organizadas essencialmente por empresas) que passou a abranger categorias específicas e ter âmbito nacional; 5. A criação de legislações profissional e protetivas, como a regulamentação do Trabalho feminino via Decreto n. 21.471, de 17/05/1932¹⁰²; a fixação de jornada de oito horas para os comerciários (Decreto n. 21.186, de 22.3.1932¹⁰³) e industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932¹⁰⁴); a criação das carteiras profissionais via Decreto n. 21.175, de 21/03/1932¹⁰⁵; e dentre outros de caráter semelhante ao longo da década de 30 até 1943; 6. A busca incessante pelo sufocamento de movimentos políticos ou operários autônomos ao mesmo tempo que fortalecia a estrutural do sindicalismo oficial como, por exemplo, mas não se limitando a estes, garantir o monopólio de ações junto às Comissões Mistas de Conciliação e o exclusivismo de participação nos Institutos de Aposentadorias e Pensões.¹⁰⁶

Em 1943, o modelo justralhista brasileiro é estruturado em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 01/05/1943¹⁰⁷), a qual não só consolidou, mas inclusive alterou e ampliou a legislação trabalhista existente.

Em atenção ao caminho percorrido pelo Direito do Trabalho Brasileiro, verifica-se que entre a abolição da escravatura em 1888 e 1930 houve uma lenta, esparsa, descentralizada e pontual evolução de Normas Justralhistas no Brasil, ao passo que conforme o Brasil industrializava-se, tímidos movimentos operários influenciaram o Estado a dar vistas a chamada Questão Social, de modo que a partir

¹⁰² BRASIL. Decreto n. 21.471, de 17 de maio de 1932. **Extingue na Inspetoria dos Serviços de Profilaxia do Departamento Nacional de Saúde Público, um lugar de servente de 2ª classe.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21471-6-junho-1932-515896-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

¹⁰³ BRASIL. Decreto n. 21.186, de 22 de março de 1932. **Regula o horário para o trabalho no comércio.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

¹⁰⁴ BRASIL. Decreto n. 21.364, de 04 de maio de 1932. **Regula o horário para o trabalho industrial.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

¹⁰⁵ BRASIL. Decreto n. 21.175. **Institue a carteira profissional.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 130-132

¹⁰⁷ BRASIL. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 15/03/2020.

de 1930, o ramo justralhista foi oficializado e institucionalizado sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária.

A evolução Política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de sistematização e consolidação, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da Sociedade Civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 1930), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo.¹⁰⁸

O modelo Justralhista manteve-se pouco alterado até o início das discussões da Constituinte de 1987/88 e na resultante Constituição de 1988. A nova carta magna pôs fim ao modelo centralizador e corporativista iniciado em 1930 e permitiu o início de uma nova fase do Direito do Trabalho no País oriunda da força democrática da Constituição de 1988. O novo Texto Magno conferiu novo status ao Direito do Trabalho, traçando princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na Sociedade e na economia brasileiras.¹⁰⁹

A talvez a mais notória alteração originada da Constituição de 1988 foi legalização da liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as Entidades Sindicais no País, agora, sem interferência administrativa do Estado, conforme disposto no art. 8º, I e II, CRFB/88^{110 111} e inclusive com incentivos para a negociação coletiva trabalhista na Sociedade Civil (Ex: Acordo Coletivo do Trabalho¹¹² e Convenção Coletiva do Trabalho¹¹³), com a interveniência

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 132

¹⁰⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 133-135

¹¹⁰ Abreviação de Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que doravante será mencionada com a sigla CRFB/88.

¹¹¹ BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 15/03/2020.

¹¹² Sigla ACT.

¹¹³ Sigla CCT.

das Entidades Sindicais de Trabalhadores conforme arts. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: art. 8º, III e VI, da CRFB/88.^{114 115}

Outra expansão do Direito do Trabalho no Brasil decorrente da CRFB/88¹¹⁶ e que merece menção é o fortalecimento do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, fortalecido para tornar-se órgão fiscalizador e com atuação independente nas vias judicial e extrajudicial.¹¹⁷

Ocorre que mal iniciava o processo de transição democrática do Direito do Trabalho, o que diga-se, durou por volta de 30 anos, o Brasil passou a absorver uma lógica liberalista e contrária aos preceitos instituídos na CRFB/88. Esta lógica apontava para a desarticulação e/ou Desregulamentação e/ou Flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República e que se confirmou pela reforma trabalhista da lei nº 13.467/17¹¹⁸ que entrou em vigor em 11/11/2017.

A crise e a transição do Direito do Trabalho, que despontaram na Europa Ocidental a partir de meados ou fins da década de 1970, fizeram-se sentir tardiamente no Brasil, ao longo da década de 1990 — em pleno processo de transição democrática desse ramo jurídico instigado pela Constituição de 1988. Essa coincidência temporal de processos — o de democratização, de um lado, e, de outro, o de desarticulação radical do ramo justarabalista — tornou dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho.¹¹⁹

Atinge-se, então, o Direito do Trabalho Contemporâneo brasileiro, que segue ainda instável ante a desarmonia entre os três poderes (executivo, legislativo e judiciário) e forte embate político, econômico e Social das impopulares alterações da reforma trabalhista da Lei nº 13.467/17 (temporariamente alterada pela medida

¹¹⁴ BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 15/03/2020.

¹¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 134

¹¹⁶ Abreviação de CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**.¹²⁷, caput, e art. 129, II, III e IX. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em 15/03/2020.

¹¹⁸ BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acessado em 15/03/2020.

¹¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 136

provisória 808/17¹²⁰), que possui texto normativo contrário à CRFB/88 e à princípios nela previstos, o que culminou em embates e interpretações divergentes no judiciário, ainda não pacificadas; Sem deixar de mencionar que a reforma ainda não digerida pela Sociedade brasileira novamente sofreu alterações pela Medida provisória 905/2019 que "Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências", mas que não foi aprovada e teve seu período de vigência encerrado em 18/08/2020 pelo ato declaratório 127.^{121 122}

123

1.3 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA EUROPA

Aproveitando-se do já apresentado no tópico 1.1 que tratou da história do Direito do Trabalho, aprofunda-se o estudo com a análise da formação histórica do Direito do Trabalho na União Europeia, a qual pode ser dividida em quatro fases principais, sendo: 1. Manifestação e formação, 2. Sistematização e Consolidação, 3. Institucionalização do Direito do Trabalho e 4. Crise e transição do Direito do Trabalho.

A primeira fase é a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel's Act* britânico, até 1848. A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, se estende de 1848 até 1919. A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990, recrudescendo a partir de 2016/2017). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho.¹²⁴

Assim como no Brasil de 1888, o Direito do Trabalho Europeu tem início de forma esparsa, se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel's Act* britânico, até 1848. Cria-se as primeiras leis de caráter humanitário, voltadas a

¹²⁰ Que não foi convertida em lei e perdeu sua eficácia.

¹²¹ BRASIL. Medida Provisória. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acessado em 15/03/2020.

¹²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 137

¹²³ BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/ato-declaratorio-do-presidente-da-mesa-do-congresso-nacional-n-127-de-2020-280034856>. Acessado em 19/03/2021.

¹²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 106

reduzir a superexploração sobre mulheres e menores, mas que ainda não possuía unidade operária que projetasse com contundência a vontade coletiva do proletariado. Nesta primeira fase as Normas Justrabalhistas mantêm-se ligadas ao ramo do Direito Civil, inexistindo a percepção de que o Direito do Trabalho seria por essência um Direito especializado (desdobramento do Direito Contratual Civil).¹²⁵

A segunda fase tem início com movimentos como o manifesto comunista de Marx e Engels, a revolução de 1848 na França¹²⁶ e do movimento cartista¹²⁷ na Grã Bretanha. Neste período a classe operária toma forma coletiva e passa a apresentar reivindicações voltadas às condições de Trabalho, transformando-as em preceitos da ordem jurídica ou instrumentos da Sociedade Política institucionalizada, o que denota uma reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas para com seus Empregadores e ao Estado, bem como origina um ramo jurídico próprio. “Esse desenvolvimento se passa tanto em Países de experiência mais democrática, como a França, quanto em Países com experimentação autoritária, como a Alemanha unificada de Otto von Bismarck (1871-1890)”.¹²⁸

Pôde-se observar o crescente reconhecimento, em vários Países europeus, do direito de livre associação sindical dos Trabalhadores, como por exemplo:

a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1869; a regulação do Direito de livre associação sindical na Dinamarca em 1874; o surgimento de nova lei assecuratória da livre associação sindical na Grã-Bretanha, também em 1874 (que já fora pioneira nesta seara, décadas atrás, nos anos de 1820, com o reconhecimento do Direito de associação sindical dos Trabalhadores); a consolidação desse mesmo Direito na França, em 1884; igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887; na Itália, em 1889, também desponha a descriminalização das coalizões de Trabalhadores.¹²⁹

¹²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 107

¹²⁶ Eventos revolucionários que encerraram a Monarquia de Julho (1830-1848) e levaram à criação da Segunda República Francesa. Possuíam caráter nacionalista, liberal, Socialista e democrático, iniciados por uma crise econômica na França. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 108

¹²⁷ Fundou-se na luta pela inclusão Política da classe operária, representada pela associação Geral dos Operários de Londres e que obteve, por exemplo, a redução da Jornada de Trabalho para 10 horas em 1849. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 108

¹²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 108

¹²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 108

O Direito do Trabalho, então, consolida-se e a Europa coloca a Questão Social como pauta permanente, citando-se a conferência de Berlim em 1890 que contou com a participação de Países Europeus como a Alemanha, Áustria-Hungria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Grã-Bretanha, Itália, Noruega, Países Baixos, Portugal e Suécia, e também com a Rússia, o Império Otomano e os Estados Unidos, que concordaram com a necessidade da regulamentação do Mercado de Trabalho conforme características de cada País (embora nenhuma norma trabalhista tenha sido efetivamente editada); bem como o relevante documento editado pelo Papa Leão XIII em 1891 chamado de Encíclica *Rerum Novarum*, que exigiu do Estado e das classes dirigentes postura mais compreensiva e cobrou medidas sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas.

A terceira fase do Direito do Trabalho, aqui chamada de fase da institucionalização ou oficialização, inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial, com a Constituição de Weimar em 1919 e a criação da OIT, bem como com a Constituição Mexicana de 1917. Neste período, o Direito do Trabalho torna-se definitivamente um ramo autônomo do Direito e sua dinâmica se institucionaliza na Sociedade Civil e do Estado na medida em que as constituições de Países europeus (a iniciar pela Alemanha) passam a prever Direitos trabalhistas em seus textos.¹³⁰

O movimento sindical, desse modo, desvelou como equivocada a equação do liberalismo individualista, que conferia validade Social à ação do ser coletivo empresarial, mas negava impacto maior à ação do Trabalhador individualmente considerado. Nessa linha, o movimento sindical contrapôs ao ser coletivo empresarial também a ação do ser coletivo obreiro. Os Trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena Política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). Os movimentos sociais urbanos e, em particular, o sindicalismo e movimentos políticos de corte Socialista (ou matiz apenas trabalhista) conseguem generalizar, portanto, seus interesses, vinculados aos segmentos assalariados urbanos, ao conjunto da estrutura jurídica da Sociedade. Eles se contrapõem, assim, ao estuário jurídico liberal civilista dominante. O Direito do Trabalho é uma das expressões principais dessa contraposição e generalização da vontade coletiva vinda de baixo.¹³¹

Depreende-se, portanto, que o Direito do Trabalho nasce através da luta obreira por Direitos e limitações ao poder coletivo do Empregador, de modo que trata-se de Direito dinâmico e que comporta produção autônoma, mediante a

¹³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 110

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 105

negociação coletiva entre Empregados organizados e Empregadores, mas sem se distanciar da produção heterônoma de normas jurídicas pelo Estado.

As Constituições Democráticas que se seguiram nos anos posteriores a 1945 (França em 1949¹³², da Itália em 1947¹³³ e da Alemanha em 1949¹³⁴) e 1970 (Portugal em 1976¹³⁵ e da Espanha em 1978¹³⁶) passaram a incorporar em seus textos a valorização e Proteção do Trabalho daquele que é Empregado de outrem com vista ao respeito da Dignidade da Pessoa Humana¹³⁷ como Princípio Jurídico Constitucional.^{138 139}

Neste período pós-guerra houve grande desenvolvimento econômico para Países Europeus e o modelo de Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) investia de forma crescente nos benefícios sociais, o que trouxe avanços civilizatórios relevantes para o povo Europeu¹⁴⁰.

Por fim, a quarta fase do Direito do Trabalho que se estende dos anos de 1979/1980 até a presente data, aqui chamada de fase de transição e crise, marca a transformação sofrida pelo Direito do Trabalho após a crise economia de 1973/74 e das inovações tecnológicas que mudaram a estrutura dos mercados de Trabalho e do Capitalismo global.

¹³² FRANÇA. **Constituição da França de 1949**. Disponível em: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/portugais/constitution_portugais.pdf. Acessado em 26/03/2020.

¹³³ ITALIA. **Constituição da República Italiana de 1947**. Disponível em: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf. Acessado em 26/03/2002.

¹³⁴ ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha de 1949**. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. Acessado em 26/03/2020.

¹³⁵ PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>. Acessado em 26/03/2020.

¹³⁶ ESPANHA. **Constituição Espanhola**. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acessado em 26/03/2020.

¹³⁷ Bem como de outros princípios que indiretamente atuam também visando a Dignidade da Pessoa Humana, como por exemplo da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, da inviolabilidade física e psíquica do Ser Humano, da valorização do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade à sua função Social — ou socioambiental —, da igualdade em sentido material, além do princípio da Justiça Social.

¹³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 111

¹³⁹ PASOLD, Cesar Luiz. **Função Social do Estado Contemporâneo**. 4 ed. rev. amp. Itajaí/SC: Univali, 2013. ebook <http://siaiapp28.univali.br/LstFree.aspx> . Acessado em 30/07/2020

¹⁴⁰ BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002. p 40

Aliado a um avançar da incapacidade estatal de manter o Estado de Bem-Estar Social, “um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática, [...] agravavam a redução dos postos de Trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria”.¹⁴¹

Nesse contexto de crise econômica, tecnológica e organizacional, consolidou-se nos principais centros do sistema Capitalista, mediante vitórias eleitorais circunstancialmente decisivas (Margaret Thatcher, na Grã-Bretanha, em 1979; Ronald Reagan, nos EUA, em 1980; Helmut Kohl, na Alemanha, em 1982), a hegemonia político-cultural de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social — o ultraliberalismo. No centro dessa diretriz em prol da desregulação das Políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico encontrava-se, por lógica decorrência, o Direito do Trabalho.¹⁴²

Neste sentido, o Direito do Trabalho mal acabava de consolidar-se no ordenamento jurídicos dos Países, logo passa a sofrer um processos de desconstrução, que aqui poderá ser observado como uma ideia de Desregulamentação ou Flexibilização da legislação trabalhista, sem que, todavia, fossem criadas alternativas civilizatórias ou que compensassem a Desregulamentação que seguiu das Políticas ultraliberalistas incipientes do fim do século XX e que continuam durante o século XXI.¹⁴³

Ainda que documentos como a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia de 07 de dezembro de 2000 mantivesse regras gerais de proteção ao Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana, como é o caso do Artigo 31 que trata das Condições de Trabalho justas e equitativas e disciplina: “1. Todos os Trabalhadores têm Direito a condições de Trabalho saudáveis, seguras e dignas.” e “2. Todos os Trabalhadores têm Direito a uma limitação da duração máxima do Trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.”, esta não impede a Desregulamentação de normas trabalhistas específicas ou de proteção ao Emprego e/ou das condições de Trabalho.¹⁴⁴

¹⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 111

¹⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 112

¹⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019. p 112

¹⁴⁴ UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. acessado em 27/03/2020.

O que se percebe é que os princípios e limites gerais seguem imaculados, porém, a interpretação do legislador alterou o sentido original e possibilita a criação do instituto da Flexisegurança, que sugere a seguinte pergunta: “qual o limite da Flexibilização do Trabalho sem incorrer em violação constitucional ou de Direitos humanos?”.

Não se tem observado, até então, um desacelerar da Desregulamentação laboral na Europa, o que prenuncia que o limite da flexisegurança ainda não foi alcançado e resultam em postos de Trabalho precarizados e desprotegidos, como é o caso Trabalhadores de aplicativos (Uber, Ifood, Glovo, Ubereats e outros) que cunharam o termo “uberização”, que transvestida de plataforma digital facilitadora, busca ocultar a exploração do Trabalho em atividades econômica, mas que em verdade não deixa de ser uma plataforma digital que utiliza a tecnologia da informação para dirigir uma atividade econômica que lhe é própria, no caso, o serviço de transporte.

É o que origina, por exemplo, o título da presente Dissertação, na medida que, em que pese os institutos e princípios gerais do Direito do Trabalho buscassem a Proteção do Trabalho, o que se observou a seguir foi a Desregulamentação massiva do Direito do Trabalho que ora é chamada de flexisegurança, da qual não vai visa a Proteção do Trabalho, mas sim da empregabilidade, isto é, não mais o manutenção do Emprego, mas sim a manutenção do Trabalho.

1.4 O NEOLIBERALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO ¹⁴⁵

Conforme define Harvey, o Neoliberalismo se trata de uma teoria Política econômica que sustenta que a redução da intervenção Estatal e aumento da liberdade individual proporcionará progresso econômico e de qualidade de vida, uma vez que fomentará as capacidades empreendedoras individuais, de livres mercados e livre comércio. A posposta do Neoliberalismo também sugere que o Estado deve

¹⁴⁵ O presente capítulo já foi objeto de estudo deste autor e o estudo pode ser encontrado em: MARTINS, Christian Coelho. BERTOTTI, Jessica Lopes Ferreira. **A Necessidade da Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho Frente a Desregulamentação da Onda Neoliberalista Mundial: O Caso Da Síndrome do Edifício Doente.** Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/acts/article/view/16651>. Acessado em 05/03/2021.

atuar somente nas áreas em que não existe mercado e/ou que não sejam de interesse do mercado.¹⁴⁶

Diferentemente do liberalismo clássico, seu conteúdo é combativo contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, ventilada como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também Política.¹⁴⁷ Tais ideais surgem na região da Europa e da América do Norte onde imperava o Capitalismo e foram apontados pelos acadêmicos Friedrich von Hayek, Ludwig von Mises e Mil Friedman no texto “O Caminho da Servidão” logo após o fim da II da Guerra Mundial e vieram como uma solução para a ameaça contra a ordem Capitalista.¹⁴⁸

Enquanto a intervenção estatal foi observada como uma medida necessária contra a crise econômica do período após-guerra e que inclusive culminou no período de Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) na Europa, o discurso Neoliberal sugere que na verdade foi a intervenção estatal a causa da dita crise econômica.¹⁴⁹ Como afirma Cruz:

Para que o mercado possa cumprir a sua função de alocação eficiente dos recursos da economia (terra, capital e trabalho) e, assim, alcançar um ponto ótimo de equilíbrio, a interferência do Estado deve ser a mínima possível. Cabe ao poder estatal unicamente a função de determinar as regras do jogo, interpretá-las e fazer vigorar as regras estabelecidas. Assim, cabe ao Estado proteger a liberdade dos indivíduos, preservar a lei e a ordem, reforçar os contratos privados e promover o mercado competitivo. Em síntese, desde que o Estado cuide dos direitos de propriedade e reforce os contratos privados, o mercado, por si só, promoverá a distribuição eficiente dos recursos e, assim, o bem-estar geral da sociedade.¹⁵⁰

¹⁴⁶ HARVEY, David. **O Neoliberalismo: História e Implicações**. 4 ed. Tradução de Adail Sobral; Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edição Loyola, 2013. P 12 e 30.

¹⁴⁷ ANDERSON, Petry. **Balanco do Neoliberalismo**. disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-Social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson>. Acessado em 17/07/2019. p. 1.

¹⁴⁸ HARVEY, David. **O Neoliberalismo: História E Implicações**. 4 ed. Tradução de Adail Sobral; Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edição Loyola, 2013. P 31 – 34.

¹⁴⁹ FORTI, V. **Ética, Crime E Loucura: Reflexões Sobre A Dimensão Ética No Trabalho Profissional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009. p. 79

¹⁵⁰ TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Orgs.). **Neoliberalismo E Reestruturação Produtiva: As Novas Determinações Do Mundo Do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998. p. 233

Neste sentido, além do Estado ser um instrumento que tenha de ser corrigido, a Modelo Político Neoliberal classifica os sindicatos e movimentos operários como prejudiciais ao Desenvolvimento Social¹⁵¹ por engessar as relações de trabalho e dificultar a concentração de renda, o que, adianta-se, não se mostra verdadeiro, como se observará no caso da Dinamarca apontado no terceiro capítulo dessa Dissertação.¹⁵²

No caso do Brasil, a ideologia Neoliberal ganha força no fim da década de 90 e traz consigo a ideia de modernidade e da Flexibilização da Legislação Trabalhista, o que, contudo, significava a busca pela Desregulamentação e redução garantias trabalhistas e afirmava (e ainda afirma) ser uma medida inevitável para o aumento de produtividade ou de Competitividade¹⁵³ no cenário global.

Passados 30 anos, a palavra Flexibilização e modernização (das leis trabalhistas) continua como um lema que não perde a contemporaneidade no discurso neoliberal.

Em verdade, o Neoliberalismo não guarda preocupações com a Proteção do Trabalho, este defende a eliminação da Legislação Trabalhista e sua substituição pelo Direito Comercial ou Civil, por sugerir que as duas partes da Relação de Trabalho são sempre iguais e devem ter liberdade de negociação

Prova disto é Reforma Trabalhista da lei 13.467/2017 que alterou diversos artigos da CLT que deu maior autonomia ao acordado sobre o legislado, enfraqueceu sindicatos, retirou Direitos, criou obstáculos e desincentivos a postulação de reclamação trabalhista na via judicial e ainda criou maiores punições a parte sucumbente, tudo “a fim de adequar a legislação às novas relações de Trabalho”, conforme consta expressamente no preambulo desta reforma trabalhista.

154

¹⁵¹ Melhora nas condições de vida, subsistência, cultura, educação e saúde, mas não se limitando a estes. Conceito Operacional desenvolvido pelo próprio autor dessa Dissertação.

¹⁵² MACCALÓZ, Salete. **Globalização e Flexibilização**. In: **Globalização, neoliberalismo e Direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. p. 80

¹⁵³ Capacidade de explorar, a estrutura e os padrões de concorrência do mercado em que atua (ou quer atuar) e, assim, conseguir rentabilidade a longo prazo. MARIOTTO, Fábio L. **O Conceito De Competitividade Da Empresa: Uma Análise Crítica**. 2009 Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901991000200004&script=sci_arttext&lng=pt>. Acessado em: 25/05/2020.

¹⁵⁴ BRASIL. **Lei 13.467/2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. acessado em 18/07/2019.

Como afirma Neto, o Neoliberalismo traz uma argumentação teórica que retorna o mercado como instância mediadora societal elementar e insuperável, pensamento de diretriz ideológica de acumulação Capitalista da grande burguesia e que remonta “o Estado Mínimo como única alternativa e forma para a democracia”.

155

Como afirma Cruz, o Neoliberalismo ataca diretamente as bases do Direito do Trabalho ao afirmar cinicamente que as duas partes do contrato são iguais. Isto por que, evidentemente, um dos contratantes dependentes do outro, já que a necessidade obriga, muitas vezes, a aceitação de acordos desvantajosos ou com cláusulas claramente desfavoráveis para uma das partes, ao passo que vincula as partes juridicamente, mas nem sempre de forma equânime, justa e ética.¹⁵⁶

Neste ponto cabe a observação de que 20 anos antes da reforma trabalhista decorrente da lei 13.467/2017, os argumentos reformistas que buscavam a Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras eram essencialmente os mesmos.

Como aponta Maccalóz, antes do ano de 1997 já se afirmava que o sistema laboral brasileiro era velho e desatualizado, que impedia a Competitividade dos produtos brasileiros no exterior, inviabilizava o mercado, desestimulava o empreendedorismo nacional, engessava o crescimento do Mercados de Trabalho, dificultava a geração o Emprego, não acompanhava a modernidade dos demais Países, impedia que o Trabalhador negociasse melhores condições de Trabalho e colocava em dúvida a utilidade dos sindicatos. Ou seja, a proteção social gerada pela Legislação Trabalhista já era tida como a fonte que obstaculizava a prosperidade econômica do País, enquanto a Flexibilização era a única solução possível para melhora do cenário econômico e social.¹⁵⁷

Nas palavras de Nascimento, esta Flexibilização significa “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior

¹⁵⁵ NETTO, J. P. **Crise Do Socialismo E Ofensiva Neoliberal**. 3. ed. São Paulo, Cortez, 2001. v. 20. p 77-79

¹⁵⁶ CRUZ, Paulo Márcio. **Política, Poder, Ideologia & Estado Contemporâneo**. 3.ed. Juruá Editora, 2002. p 213

¹⁵⁷ MACCALÓZ, Salete. **Globalização e Flexibilização**. In: **Globalização, neoliberalismo e Direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. p. 8.

dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos"¹⁵⁸, ou como conceitua Martins, a Flexibilização "é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, Política ou Social, existentes na relação entre o Capital e o Trabalho"¹⁵⁹, ou ainda, como aponta Uriarte, a Flexibilização é a "eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade - real ou pretensa - de aumentar o investimento, o Emprego ou a Competitividade da empresa".¹⁶⁰

Em face da desigualdade econômica e social existente entre Empregado e Empregador, o Direito do Trabalho é permeado de normas imperativas, de ordem pública e de Proteção Social que evitam que o Trabalhador "opte" condição contratual que lhe seja prejudicial para além dos limites definidos pela Constituição ou legislação trabalhista. Nessa relação, a autonomia da vontade é mitigada.¹⁶¹

Considerando o avanço de pautas neoliberais sobre a Legislação Trabalhista, como medida de proteção social, deve-se igualmente introduzir ressalvas objetivas que garantam o respeito as Fontes do Direito do Trabalho, isto é, observar prestações mínimas a que todo o Trabalhador deve ter acesso de modo a garantir-lhe uma vida digna, um Trabalho Decente e um Meio Ambiente do Trabalho equilibrado como se verá a seguir.¹⁶²

A Flexibilização dos preceitos Neoliberais traz evidente benefício ao Capital, contudo, não há comprovação de qualquer melhora nas condições de Trabalho ou de Emprego, mas pelo contrário, reduz direitos e até mesmo a média salarial dos Trabalhadores.¹⁶³

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41.ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018. p 67

¹⁵⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2015. p 12-13

¹⁶⁰ URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: Ed. LTr, 2002. p 09

¹⁶¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas Atípicas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 45.

¹⁶² BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **O Direito do Trabalho Como Afirmação Fático-Jurídica Da Dignidade da Pessoa Humana: Um Pressuposto Do Debate Sobre A Flexibilização**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho/ Procuradoria-Geral do Trabalho. Ano XVII - nº. 34-setembro de 2007. Brasília: LTr, 2007. p. 102-121

¹⁶³ QUADROS, Wagner Ramos de. **Flexibilização Normativa e Princípio da Proteção**. Revista Nacional de Direito do Trabalho. n. 23. ano 3. mar. 2001. p 35

Acumulação flexível, portanto, é a nova maneira encontrada pelo capitalismo para superar suas crises cíclicas e suas contradições internas e, dessa forma, permitir a reprodução do capital e sua concentração nas mãos da elite capitalista. De qualquer maneira, trata-se de uma acumulação de capital, assim como ocorre desde as revoluções comercial e industrial, seguindo a racionalidade capitalista da acumulação e concentração. Só que, ao contrário do que ocorreu no período fordista, no qual a acumulação era baseada em padrões rígidos, a acumulação agora é flexível, pois flexível é o mercado e, por isso, flexível deve ser o processo de produção e a exploração da força de trabalho. Nesse caso, flexível deve ser a legislação, impondo-se a desregulamentação do ordenamento jurídico de perfil rígido.¹⁶⁴

Como afirma Souto Maior, os Trabalhadores e o Direito do Trabalho não são responsáveis pelos problemas econômicos enfrentados, contudo, são estes quem estão suportando o preço das Reformas Trabalhistas, sendo que estes direitos que hoje são objeto de forma, surgiram e se propagaram exatamente na época da mais profunda crise do Capitalismo¹⁶⁵ e são a base de um “efetivo pacto de solidariedade e praticamente todas as Declarações Internacionais de Direitos Humanos fazem referência aos Direitos Sociais, incluindo os de natureza trabalhista”.¹⁶⁶

¹⁶⁴ RAMOS, Alexandre. **Contrato Temporário De Trabalho: Combate Ao Desemprego Ou Redução Do Custo Da Força De Trabalho?** São Paulo: LTr, 1999. p 28

¹⁶⁵ Fim da Segunda Guerra Mundial.

¹⁶⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Negociação Coletiva de Trabalho em Tempos de Crise Econômica.** Justiça do Trabalho vol. 26. p. 27. 2009. p 88

Capítulo 2

CONSIDERAÇÕES SOBRE AS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO DO BRASIL E DA UNIÃO EUROPEIA

Conforme observado, o Direito do Trabalho possui caráter teleológico, e é oriundo de uma emancipação social de Trabalhadores em busca da melhora das condições de vida e valorização de sua mão de obra.

Percebe-se também que as mudanças ocorridas na legislação trabalhista do Brasil e Europa decorrem de um fenômeno multifacetado, ocasionado principalmente pela transformação socioeconômica global. Tais mudanças, por sua vez, podem ter entrado em desacordo com princípios do Direito do Trabalho e até violado o conceito de Trabalho Decente.

Diante disto, antes de aprofundar o estudo sobre as reformas propriamente ditas, cabe a análise filosófica e jurídica das fontes do Direito do Trabalho, haja vista que se deve analisar com rigor as normas, princípios, Direitos Fundamentais, Convenções e outras fontes do Direito do Trabalho para que então se viabilize explorar a discussão científica proposta.

2.1 CARACTERÍSTICAS E SUBDIVISÕES DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Primeiramente, observa-se que no Direito do Trabalho existem diversas normas de caráter cogente, imperativas, e natureza de ordem pública. Contudo, isto não significa que o Direito do Trabalho seja considerado ramo do Direito Público, vez que não regula, de forma relevante, a atividade estatal, nem o exercício de seu poder de império. O caráter imperativo de certas normas jurídicas apenas significa a relevância para a sociedade.¹⁶⁷

Como afirma Basile:

¹⁶⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2º Ed. Revista e Atua. Editora Método: São Paulo, 2010. p 12

O Direito do Trabalho constitui ramo do Direito Privado, posto que oriundo do instituto romano civil *locatio conductio operarum* (locação de mão de obra) e, principalmente, porque envolve, na grande maioria das vezes, dois sujeitos particulares. Embora muitas de suas normas revelem feição protetiva (restringindo a autonomia privada das partes) e regulamentem mecanismos públicos de fiscalização, isso não será suficiente para alterar sua natureza jurídica.¹⁶⁸

Em igual sentido, também afirma Delgado:

Nesse debate teórico, o Direito do Trabalho já foi classificado como componente do Direito Público, por autores de distinta especialização jurídica. Prepondera, hoje, entretanto, a classificação do ramo trabalhista no segmento do Direito Privado. Há autores, contudo, que consideram esse ramo jurídico inassimilável a qualquer dos dois grandes grupos clássicos enquadrando-se em um terceiro grande grupo de segmentos jurídicos, o Direito Social.¹⁶⁹

Ainda assim, não se pode deixar de observar que, conforme aponta Reale, o Direito do Trabalho apresenta-se como um ramo do Direito público, de acordo com elementos capitais e constitui-se, com efeito:

[...] como sistema de princípios e regras destinados a disciplinar as relações entre Empregadores e Empregados, e as respectivas entidades representativas, a instituir órgãos de Previdência e de Seguro sociais, a reger as formas e meios necessários à solução dos conflitos dos indivíduos e das categorias profissionais, não apenas segundo o desejo ou interesse de cada uma delas, mas principalmente segundo exigências do bem coletivo.¹⁷⁰

Ainda assim, percebe-se que o Direito do Trabalho possui normas de ordem imperativas, irredutíveis e irrenunciáveis, mas que possibilitam a negociação coletiva e individual de interesses particulares. Isto é, há um paralelismo, entre a interferência do Estado para resolver conflitos de interesses particulares, e o Direito do Trabalho que disciplina o interesse privado¹⁷¹, o que permite observar que se trata de um ramo público com aplicação pública (Convenções e Acordos Coletivos) e privada (relação contratual entre Empregador e Empregado).

¹⁶⁸ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho, Teoria Geral a Segurança e Saúde**. Editora Saraiva: 2012. 5º Ed. volume 27. p 20

¹⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º Ed. Editora LTr. São Paulo: 2017. p 70

¹⁷⁰ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. 20. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2013. p 329

¹⁷¹ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. 20. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2013. p 330

Adiante, o conceito de Fontes do Direito nas palavras de Bobbio significa que “[...] são aqueles fatos ou atos dos quais o ordenamento jurídico faz depender a produção de normas jurídicas”¹⁷², funcionando como um fundamento de validade da norma jurídica, de modo que a fonte pressupõe “[...] um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fonte das de hierarquia inferior.” conforme afirma Barros.¹⁷³ Podendo-se considerar que as fontes são forma de exteriorização do Direito, ou seja, são as maneiras com a norma jurídica se manifesta.

O estudo das Fontes do Direito do Trabalho revela que estas se dividem em Fontes Materiais¹⁷⁴ e Fontes Formais (essas divididas em Heterônomas e Autônomas); nacionais e internacionais; e podem vir através do Costume¹⁷⁵, Lei, Contrato, Acordo e Convecção Coletiva, Constituição, Princípios, Tratado Internacional ou por Convenção da Organização Internacional do Trabalho¹⁷⁶, mas não se limitando a essas.

Por Fontes Materiais entende-se ser a matéria prima para a elaboração do Direito, constituindo-se em causas: histórico-sociais, ético-valorativas, político-econômicas, mas não se limitando a estas, estando então em constante modificação. Como completa Maranhão, “Vários serão os fatores sociais que em cada momento histórico contribuirão para fornecer a matéria, a substância de determinada norma ou de determinado sistema de normas de direito”.¹⁷⁷

Com supedâneo nas doutrinas de Barros e Martins, observa-se que as Fontes Materiais são provenientes do estudo propedêutico e mais ligados ao campo da sociologia jurídica¹⁷⁸ e da filosofia do direito do que da ciência jurídica,^{179 180} e pode-

¹⁷² BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: UnB, 1997. Título original: *Teoria dell'Ordinamento Giuridico*. p. 37

¹⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.Ed. São Paulo: LTr, 2016. p 75

¹⁷⁴ Quem também ser observadas na doutrina como reais ou primárias. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

¹⁷⁵ Hábito ou prática frequente. Modo de pensar e agir característico de pessoa ou grupo social.

¹⁷⁶ Adiante a Organização Internacional do Trabalho será descrita apenas por sua sigla OIT.

¹⁷⁷ MARANHÃO, Délio. **Fontes do Direito do Trabalho**. in SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA Filho, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. S.P., LTr., 2005, vol. I, p. 149

¹⁷⁸ Nas palavras de Miguel Reale, entende-se que “[...] a Sociologia Jurídica nos mostra como os homens se comportam, efetivamente, em confronto com as regras de direito, ao contrário da Jurisprudência ou Ciência do Direito que nos mostra como os homens devem se comportar, em tais ou quais circunstâncias disciplinadas por aquelas regras. Trata-se, pois, de dois prismas ou perspectivas diferentes para a compreensão de um mesmo objeto que é a experiência jurídica”.

se citar como exemplo o fato da condição de subordinação em que se encontra o Empregado na relação de Emprego e a desigualdade material que as normas jurídicas buscarão compensar.¹⁸¹

Por Fontes Formais entende-se ser as formas de exteriorização do Direito, de origem estatal, não estatal ou supra estatal, como leis, Convenções, Regulamentos, Sentenças, Ordens, Regimentos e até Costumes. Tem caráter mais palpável e por vezes se traduz no próprio Direito Positivado¹⁸², mas sem excluir o Direito Consuetudinário.¹⁸³ São também Fontes Formais do Direito do Trabalho o próprio Contrato de Trabalho e os regulamentos internos de uma Empresa, ainda que tais contratos sejam de adesão ou o regulamento oriundo de ato unilateral do Empregador.

Segundo Martins e Moraes Filho¹⁸⁴, as fontes de direito do Trabalho podem ser heterônomas ou autônomas, sendo que se entende como fontes heterônomas aquelas impostas por agente externo ao agente que de fato sofre os efeitos da fonte em estudo, ou seja, “impostas por um agente externo, estranho à vontade das partes”¹⁸⁵.

Por exemplo, a constituição, as leis decretos, sentença normativa, Tratado de Funcionamento da União Europeia - TFUE¹⁸⁶ (quando transposta a diretiva), regulamento de empresa (quando unilateral), ou seja, sem participação direta dos destinatários principais da regra jurídica, estas serão definidas como fontes heterônomas.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. 20. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2013. p 310

¹⁷⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2013. p. 39

¹⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.Ed. São Paulo: LTr, 2016. p 76

¹⁸¹ BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As Fontes Do Direito Do Trabalho E A Hierarquia Das Normas Jurídicas Trabalhistas**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2504. Acesso em: 07/04/2020.

¹⁸² Conjunto de princípios e regras que regem a vida social de determinado povo em determinada época e que passou por processo formal de constituição da norma. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

¹⁸³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2013. p. 39

¹⁸⁴ MORAES FILHO, Ecarisdo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1971. p 111

¹⁸⁵ ROMITA, Arion Sayão. Apud in BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As fontes do Direito do Trabalho e a hierarquia das normas jurídicas trabalhistas**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2504. Acesso em: 07/04/2020

¹⁸⁶ A sigla TFUE será utilizada para referir-se ao Tratado de Funcionamento da União Europeia.

Observe-se que grande parte das Fontes do Direito não advém somente da legislação nacional, visto que o País incorpora ao corpo legislativo os tratados e Convenções internacionais, principalmente da OIT - Organização Internacional do Trabalho¹⁸⁷ no caso do Brasil e no caso dos Estados membros da União Europeia também as diretivas do parlamento europeu, mas sem excluir as Convenções da OIT - Organização Internacional do Trabalho. Neste sentido, o avanço da legislação trabalhista se aprimora em consonância aos avanços legislativos a nível mundial conforme nos ensina Delgado que define tratado e Convenção:

Tratados são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais.

Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros. Não obstante ser esse o uso corrente da expressão, a verdade as Convenções podem ser também subscritas apenas por Estados, sem participação de entes internacionais. Tendencialmente, contudo, a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho (esta, sempre) têm atribuído o 'nome de

¹⁸⁷ Esta agência das Nações Unidas tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um Trabalho Decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de Trabalho Decente, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para possibilitar aos Trabalhadores um labor produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e Dignidade Humanas, sendo considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. ROMITA, Arion Sayão. Apud in BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As Fontes Do Direito Do Trabalho E A Hierarquia Das Normas Jurídicas Trabalhistas**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2504. Acesso em: 07/04/2020

A OIT possui quatro objetivos estratégicos, visando o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da Proteção Social e o fortalecimento do diálogo social. OIT, **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acessado em 07/04/2020

O Brasil é um dos signatários da OIT, de modo que se submete as diversas Convenções e recomendações trazidas, sendo certo que uma das fontes de direito utilizado pela legislação brasileira advém da OIT. Uma organização como a OIT, não só tem cunho humanístico, mas também, certo caráter político, ao passo que uma organização que regulamenta e protege os direitos dos Trabalhadores em âmbito mundial, funciona como medida preventiva para possíveis instabilidades políticas que se originariam e hipotéticos casos de revolta trabalhista. Seja evitando concorrências desleais do comércio internacional entre Países que adotassem regras de proteção e outros que as negassem aos Trabalhadores, barateando o custo de produtos e serviços, fato é que a OIT é um importante agente e fonte do direito dos Trabalhadores. SUSSEKINF, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. II. 21^o ed. São Paulo. Ed. Atlas. 2004. p. 921

Convenção aos tratados multilaterais adotados por suas assembleias e conferências.¹⁸⁸

Esses tratados são Acordos e Convenções, que obedecem a solenidades de ratificação e sempre são escritos, podendo ser celebrados entre dois ou mais estados, que ao se tornarem signatários desta, atestam seu interesse bilateral ou até multilateral, pactuando obrigações entre si. Ratificando-se que os tratados internacionais são Fontes Formais, por serem exteriorizações do direito, como também, são heterônomas, por serem impostas àqueles que farão uso de tal legislação.

No Brasil, ao se tratar de regras de tratados e Convenções internacionais sobre direitos trabalhistas (logo, com natureza de direitos fundamentais), em situação de aparente conflito entre regras internacionais ratificadas, e regras legais internas, deve prevalecer o princípio da norma mais favorável ao Trabalhador, quer no que tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado, conforme princípio do Trabalho *in dubio pro operario*.¹⁸⁹

De outro lado, as fontes autônomas são aquelas elaboradas pelos próprios interessados, ou seja, se caracterizam pela participação imediata dos destinatários das regras produzidas sem interferência do agente externo. São exemplos: Convenção e Acordo Coletivo¹⁹⁰, o costume, o pacto social, o regulamento da empresa (quando bilateral) e o Contrato de Trabalho, mas não se limitando a estes.¹⁹¹

Sendo pertinente ponderar que na negociação coletiva e na pactuação individual relativa ao Direito do Trabalho estas se dão com base em leis dispositivas, de modo que permitem ajuste de vontade em outras condições que as previstas no

¹⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 143

¹⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 145

¹⁹⁰ “Expressão do pluralismo jurídico e da coexistência do direito estatal e não estatal. Este é o direito positivo auto elaborado pelos próprios interlocutores sociais para fixar normas e condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação”. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 145

¹⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2013. p. 40

texto legal¹⁹². Em sentido diverso das leis dispositivas, existem leis proibitivas/imperativas, vide CRFB/88, das quais não permitem composições diretas entre Empregados e Empregadores, como as leis constitucionais sobre idade mínima para trabalhar e/ou a vedação ao Trabalho escravo.¹⁹³

Sobre as fontes autônomas formais do Direito do Trabalho citadas como exemplo, embora no Brasil não tenha perfectizado nenhum pacto social¹⁹⁴, na Espanha o pacto social contribuiu para a transformação do franquismo em uma Sociedade pluralista, reduzindo o número de greves e promovendo a paz social através do diálogo. Outros Estados Membros que procuraram fórmulas semelhantes de obtenção da paz social e diminuição da litigiosidade entre os sindicatos e as empresas foram a Itália, Irlanda, Suécia, Holanda e República Federal da Alemanha.¹⁹⁵

O pacto social envolve questões mais amplas, de economia, de política fiscal e de previdência social, por exemplo. É um instrumento de solução de conflitos coletivos trabalhistas (mas não se limitando apenas a seara trabalhista), visando ao acordo entre os agentes económicos, o Trabalho e o Capital, por meio do consenso sobre as principais divergências que os separam. Aproxima-se das Convenções coletivas de Trabalho, todavia destas geralmente não participa o Governo. Desta forma, os pactos sociais tem a natureza de planos económico-sociais, com força política e moral, para a adequada estipulação de diretrizes que serão observadas pelos signatários ou que poderão servir de fonte para a elaboração de leis pelo Congresso, parlamento ou de contratos coletivos entre sindicatos e empresas.¹⁹⁶

¹⁹² Tal qual disposto no art. 444 da CLT que permite que as partes do contrato individual de trabalho façam esses ajustes, desde que respeitadas as normas de proteção ao trabalho e as decisões das autoridades.

¹⁹³ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015. p 99

¹⁹⁴ (O Brasil, em 1987, desenvolveu um procedimento de entendimento social tripartite entre Governo, sindicatos e Trabalhadores, pelo então Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto, porém, este não foi concluído). MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2013. p. 40

¹⁹⁵ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 104

¹⁹⁶ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 104

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DE PRIMEIRA A QUARTA GERAÇÃO

O estudo individualizado das principais fontes do direito do Trabalho exige, por rigor, a análise e contextualização dos direitos fundamentais, seu conceito, sua origem, gerações, qualificações e imperatividade sobre outros direitos, para posterior análise dos efeitos do Emprego da Flexisegurança das Reformas Trabalhistas.

Por Direitos Fundamentais, entende-se ser o conjunto de “normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou status social”. Estes Direitos Fundamentais podem vir reconhecidos na doutrina com diferentes rotulações, tais como Direitos Humanos Fundamentais, Direitos Humanos, Direitos do Homem, Direitos Individuais, Direitos Públicos Subjetivos, Direitos Naturais, Liberdades Fundamentais, Liberdades Pública, mas não se limitando a essas. Para fins dessa Dissertação utilizar-se-á a denominação Direitos Fundamentais.¹⁹⁷

Conforme observado nas doutrinas de Mascaro¹⁹⁸, Mendes e Branco, a melhor e mais convencional divisão dos Direitos Fundamentais é através de gerações, uma vez que demarca os períodos de evolução das liberdades públicas. Cada geração comunica-se entre si, de modo que, por exemplo, os direitos de primeira geração emanam-se com os de quarta geração, os de segunda com os de terceira, e assim por diante, de modo que uma geração mais nova não se sobrepõe e nem elimina a anterior, ainda que o significado de cada geração sofra o influxo das concepções jurídicas e sociais prevalentes nos novos momentos.¹⁹⁹

Pode-se afirmar que os Direitos Fundamentais são resultado de maturação histórica, o que permite perceber que os Direitos Fundamentais não são os mesmos

¹⁹⁷ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015. p 525

¹⁹⁸ Quanto à terminologia família, ela não se afigura adequada, porque as famílias, ainda quando inseridas numa mesma Sociedade, não se comunicam, necessariamente, entre si, podendo existir de modo equidistante. A palavra dimensão, por sua vez, também é imprópria, pois computa ideia de nível, posto, escalonamento, algo incompatível com os direitos humanos, que, por natureza, inadmitem qualquer hierarquia. Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015. p 528

¹⁹⁹ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 128

em todas as épocas²⁰⁰, de modo que em “sentido material, são, pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da Dignidade Humana”.²⁰¹

A defesa de direitos preexiste ao próprio Estado, por resultarem da própria natureza humana, desvenda característica crucial do Estado e que lhe empresta legitimação²⁰² na medida em que o Estado serve aos cidadãos, e é instituição criada para lhes garantir os direitos básicos. Tal ideia influenciou diretamente a Declaração de Direitos de Virgínia (*Bill of Rights*) de 1776, que trouxe posituação aos direitos tidos como inerentes ao homem, que até então se demonstravam apenas como reivindicações políticas e filosóficas e não como normas jurídicas obrigatórias, exigíveis judicialmente.²⁰³

Nas palavras de Bobbio:

O estado de natureza era uma mera ficção doutrinária, que devia servir para justificar, como direitos inerentes à própria natureza do homem (e, como tais, invioláveis, por parte dos detentores do poder público, inalienáveis pelos próprios titulares e imprescritíveis por mais longa que fosse a duração de sua violação ou alienação), exigências de liberdade provenientes dos que lutavam contra o dogmatismo das Igrejas e contra o autoritarismo dos Estados.²⁰⁴

Neste sentido, os direitos fundamentais assumem posição de definitiva relevância na Sociedade, uma vez que se reconhece que o indivíduo tem, primeiro, direitos, e, depois, deveres perante o Estado, e que os direitos que o Estado tem em

²⁰⁰ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 127

²⁰¹ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 139

²⁰² A legitimidade, como conceito jurídico-político, pressupõe sempre a existência de uma fonte de autorização tanto para a autoridade como para as instituições e as normas. Essa fonte, numa visão dogmática, cristalizada pelo normativismo lógico, pode ser uma norma superior ou circunstâncias fáticas consideradas imprescindíveis, como é o caso da hereditariedade para legitimar o governo monárquico ou da imemorialidade, como condição para legitimar o costume. MELO, Osvaldo Ferreira de. **Fundamentos da Política Jurídica**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor/UFSC, 1994. p 82

²⁰³ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 128

²⁰⁴ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. trad. Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro: Campus, 1992. p.74

relação ao indivíduo se ordenam ao objetivo de melhor cuidar das necessidades dos cidadãos com prestações negativas e positivas.²⁰⁵

Assim sendo, nasce no final do século XVII o que se pode chamar de direitos individuais de primeira geração, os quais encontravam seu embasamento e atuação na limitação do poder estatal, ou seja, um dever de o Estado abster-se de cometer determinadas condutas. É o que se pode chamar de prestações negativas, ou seja, um dever de não fazer por parte do Estado, com vistas à preservação do direito à vida e à liberdade, e por consequência o direito de locomoção, de expressão, de religião, de consciência, de reunião, à inviolabilidade de domicílio e de associação. Por serem os primeiros a ser positivados, estes direitos de liberdade e vida ganham o título de Direitos Fundamentais de primeira geração.²⁰⁶

O que se pretendia, portanto, era fixar uma esfera de autonomia pessoal universal e indispensável refratária às expansões do Poder estatal, sem apresentar preocupações quanto a Desigualdade Social, uma vez que o paradigma deste direito fundamental era o homem individualmente considerado. Nesta geração de direitos não se inclui, por exemplo, a liberdade sindical e o direito de greve, uma vez que neste caso não se tratava do livre encontro de indivíduos autônomos, bem como o estado liberal não tolerava tais manifestações contra o patrimônio de outrem.²⁰⁷

A segunda geração, advinda logo após a Primeira Grande Guerra, compreende os direitos sociais, econômicos e culturais, os quais visam assegurar o bem-estar e a igualdade, impondo ao Estado uma prestação positiva, no sentido de fazer algo de natureza social em favor do Cidadão, como é o caso dos direitos relacionados ao Trabalho, ao seguro social, à subsistência digna do homem, ao amparo à doença e à velhice.

Nas palavras de Branco e Mendes.

Daí o progressivo estabelecimento pelos Estados de seguros sociais variados, importando intervenção intensa na vida econômica e a orientação das ações estatais por objetivos de Justiça Social. Como consequência, uma diferente plethora de direitos ganhou espaço no

²⁰⁵ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 128

²⁰⁶ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 525

²⁰⁷ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 128

catálogo dos direitos fundamentais – direitos que não mais correspondem a uma pretensão de abstenção do Estado, mas que o obrigam a prestações positivas. São os direitos de segunda geração, por meio dos quais se intenta estabelecer uma liberdade real e igual para todos, mediante a ação corretiva dos Poderes Públicos. Dizem respeito a assistência social, saúde, educação, Trabalho, lazer etc.

²⁰⁸

O princípio da igualdade e das liberdades sociais compreendido nos Direitos Fundamentais de segunda geração garantiu também o direito de sindicalização e o direito de greve, motivo pelos quais os Direitos Fundamentais de segunda geração são chamados de Direitos Sociais, “não porque sejam direitos de coletividades, mas por se ligarem a reivindicações de Justiça Social – na maior parte dos casos, esses direitos têm por titulares indivíduos singularizados”. ²⁰⁹

Nas palavras de Ferreira Filho:

Essa evolução se inicia com a crítica logo feita pelos socializantes ou socialistas ao caráter “formal” das liberdades consagradas nos documentos individualistas. Essas liberdades seriam iguais para todos, é certo; para a maioria, porém, seriam sem sentido porque a ela faltariam os meios de exercê-las. De que adianta a liberdade de imprensa para todos aqueles que não têm os meios para fundar, imprimir e distribuir um jornal? Perguntavam esses críticos. ²¹⁰

A terceira geração de direitos engloba os chamados direitos de solidariedade ou de fraternidade ²¹¹, mas que também são conhecidos como direitos difusos ou coletivos (vide art. 225 da CFRB/88), uma vez que são concebidos para a proteção da coletividade, de grupos. Tem-se, aqui, o direito à paz, ao desenvolvimento, à qualidade do meio ambiente (ou meio ambiente equilibrado), ao progresso, a autodeterminação dos povos, ao avanço da tecnologia, à conservação do patrimônio histórico e cultural. ²¹²

²⁰⁸ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 128

²⁰⁹ MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 129

²¹⁰ FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 335.

²¹¹ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 528

²¹² MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 129

Como visto, tal distinção entre gerações dos Direitos Fundamentais é estabelecida apenas com o propósito de situar os diferentes momentos históricos em que esses grupos de direitos surgem como reivindicações acolhidas pela ordem jurídica, adaptando suas concepções às novidades constitucionais e sociojurídicas.²¹³

Entende-se, pois, que tantos direitos a liberdade não guardem, hoje, o mesmo conteúdo que apresentavam antes de surgirem os direitos de segunda geração, com as suas reivindicações de Justiça Social, e antes que fossem acolhidos os direitos de terceira geração, como o da proteção ao meio ambiente. Basta que se pense em como evoluiu a compreensão do direito à propriedade, desde a Revolução Francesa até a incorporação às preocupações constitucionais de temas sociais e de proteção do meio ambiente. Os novos direitos não podem ser desprezados quando se trata de definir aqueles direitos tradicionais

Quanto aos Direitos Fundamentais de quarta geração, esses podem ser lidos como o direito dos povos, ou como direitos sociais das minorias, os direitos econômicos, os coletivos, os difusos, os individuais homogêneos, relativos à saúde, informática, softwares, biociências, eutanásia, alimentos transgênicos, sucessão dos filhos gerados por inseminação artificial, clonagens e até de acontecimentos ligados à engenharia genética.

Por assim dizer, estão inseridos nos Direitos Fundamentais de quarta geração o processo de institucionalização do Estado Social²¹⁴, do Direito a Democracia²¹⁵, o Direito à Informação e o Direito ao Pluralismo. “Deles depende a concretização da Sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência”.²¹⁶

Destes direitos Fundamentais citados, encontram-se previsto de forma expressa na CRFB/88 os direitos de primeira a terceira geração e de forma intrínseca os de quarta geração.

²¹³ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 529

²¹⁴ É um estado de direito liberal que incorporou direitos sociais ao seu rol de direitos. FERREIRA, Lier Pires; GUANABARA, Ricardo; JORGE, Vladimir Lombardo. **Curso de Teoria Geral do Estado**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 128.

²¹⁵ Governo popular ou Governo do povo. Sistema político em que os cidadãos elegem os seus dirigentes por meio de eleições periódicas. BECKER, Paula; RAVEL, Jean-Aimé A. **O Quê é Democracia?** 2011, Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/angola/08202.pdf>>. Acessado em: 25/05/2020.

²¹⁶ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**, São Paulo: Malheiros, 2006. p. 571-572

Pelo até então observado, verifica-se que os direitos fundamentais são os Direitos Humanos positivados pela Constituição Federal. Seu conteúdo é semelhante, diferindo apenas quanto ao plano em que são consagrados. São relativos, e não absolutos (salvo exceções); derivaram de longa evolução histórica, sendo obra das necessidades humanas; são naturalmente cumuláveis; irrenunciáveis, ainda que não exercidos; inalienáveis, de modo que seus titulares deles não pode dispor; são imprescritíveis, uma vez que não apresentam caráter patrimonial.²¹⁷

Com isto, conclui-se a exposição desta etapa do estudo, mas sem exaurir a matéria, de modo que se verifica que o Direito Social ao Trabalho e sua proteção encontram-se como direitos de segunda geração, o que revela que tão logo o indivíduo passa a ser livre e inviolável pelo estado, este logo inicia sua busca por prestações positivas de cunho social e que melhorem sua relação de Trabalho, de seguro social, de subsistência digna do homem, de amparo à doença e à velhice.

2.3 DIREITO SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E NA UNIÃO EUROPEIA

Uma vez observadas as características dos Direitos Fundamentais, cabe a análise da previsão expressa e intrínseca do Direito Social do Trabalho (direito fundamental de segunda geração) na legislação brasileira e da união europeia, uma vez que o direito constitucional fornece os caminhos e limites de condução política, social e jurídica.

Seguindo o modelo português que consagrou em seu art. 9º²¹⁸ os objetivos, tarefas e metas a serem observadas como categorias fundamentais, a Constituição

²¹⁷ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 533

²¹⁸ ARTIGO 9º (Tarefas fundamentais do Estado). São tarefas fundamentais do Estado:

- a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;
- b) Assegurar a participação organizada do povo na resolução dos problemas nacionais, defender a democracia política e fazer
respeitar a legalidade democrática;
- c) Socializar os meios de produção e a riqueza, através de formas adequadas às características do presente período histórico,
criar as condições que permitam promover o bem estar e a qualidade de vida do povo, especialmente das classes

da República Federativa do Brasil de 1988 apresenta em seu art. 1º seus fundamentos, apontando-se como mais relevantes para a pesquisa os incisos III e IV, a Dignidade da Pessoa Humana e os valores sociais do Trabalho e da livre iniciativa, e em seu art. 3º seus objetivos fundamentais, os quais visam a assegurar a existência de uma Sociedade livre, justa e solidária, procurando o desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza para promover o bem-estar de todos.²¹⁹

Tais fundamentos e objetivos fundamentais devem ainda ser observados com o art. 170 da CRFB/88, que estabelece que a ordem econômica do País tem por fim assegurar a Valorização do Trabalho Humano, o pleno Emprego e a livre iniciativa, o que revela uma lógica de mercado liberal Capitalista, mas que, porém, não poderá servir de subsídio para supressão ou Flexibilização de normas de proteção a Dignidade da Pessoa Humana, como é o caso do Direito do Trabalho.

No caso do Brasil, o art. 6º da CRFB/88 declara como direitos sociais, dentre outros, o direito ao Trabalho, tratando-se, portanto, o Direito do Trabalho ser matéria de viés constitucional, e em seu art. 7º da CRFB/88 traz em seus 34 incisos um rol não exaustivo de direitos que perseguem melhorar a condição social dos Trabalhadores e sua proteção contra dispensa arbitrária e ao seu salário, dentre eles:

Art. 7º São direitos dos Trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de Emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de Desemprego involuntário;

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do Trabalho;

trabalhadoras, e abolir a exploração e a opressão do homem pelo homem. PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa de 1976.** Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>. Acessado em 10/04/2020.

²¹⁹ Nascimento, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 519

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em Convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do Trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

XXVI - reconhecimento das Convenções e acordos coletivos de Trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de Trabalho, a cargo do Empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXXIV - igualdade de direitos entre o Trabalhador com vínculo empregatício permanente e o Trabalhador avulso.²²⁰

No caso da União Europeia, esta tinha por objetivo a união econômica, porém com o tempo nasce a necessidade de cooperação de justiça para que as pessoas pudessem circular em segurança, além da necessidade de sentir-se livre e protegido pelos estados membros. No que tange a matéria em discussão, o Tratado de Funcionamento da União Europeia -TFUE traz em seu preambulo o texto com o objetivo “FIXANDO como objetivo essencial dos seus esforços a melhoria constante das condições de vida e de Trabalho dos seus povos,”²²¹ e que traz artigos dos quais além de tratar da proteção e condições ao Trabalho, legisla também no sentido de promover a integração da cidadania europeia e o tratamento igualitário entre os Estados Membros dos cidadãos Europeus, senão vejamos:

Artigo 45.

1. A livre circulação dos Trabalhadores fica assegurada na União.

2. A livre circulação dos Trabalhadores implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os Trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao Emprego, à remuneração e demais condições de Trabalho.

3. A livre circulação dos Trabalhadores compreende, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública, o direito de:

²²⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 08/04/2020

²²¹ UNIÃO EUROPEIA. **Tratado de Funcionamento de União Europeia**. Disponível: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Acesso em 08/04/2020.

- a) Responder a ofertas de Emprego efetivamente feitas;
 - b) Deslocar-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-Membros;
 - c) Residir num dos Estados-Membros a fim de nele exercer uma atividade laboral, em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o Emprego dos Trabalhadores nacionais;
 - d) Permanecer no território de um Estado-Membro depois de nele ter exercido uma atividade laboral, nas condições que serão objeto de regulamentos a estabelecer pela Comissão.
4. O disposto no presente artigo não é aplicável aos Empregos na administração pública.

Ainda sobre os sistemas de proteção ao Trabalho e Emprego da União Europeia, há de ser observada as disposições da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia - CDFU²²² de 18/12/2000, que apresenta em seus artigos 15, 28, 29, 30, 31 o texto dos Direitos Fundamentais da União Europeia pertinentes a proteção do Direito do Trabalho e que devem ser observados por todos os Estados Membros.

Artigo 15 - Liberdade profissional e direito de trabalhar:

- 1. Todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão livremente escolhida ou aceite.
- 2. Todos os cidadãos da União têm a liberdade de procurar Emprego, de trabalhar, de se estabelecer ou de prestar serviços em qualquer Estado-Membro.
- 3. Os nacionais de Países terceiros que sejam autorizados a trabalhar no território dos Estados-Membros tem direito a condições de Trabalho equivalentes àquelas de que beneficiam os cidadãos da União.

[...]

Artigo 28 - Direito de negociação e de ação coletiva Os Trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar Convenções coletivas, aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a acções coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.

Artigo 29 - Direito de acesso aos serviços de Emprego Todas as pessoas têm direito de acesso gratuito a um serviço de Emprego.

Artigo 30 - Proteção em caso de despedimento sem justa causa Todos os Trabalhadores têm direito a proteção contra os

²²² Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia poderá ser mencionada por intermédio de sua sigla - CDFUE

despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais.

Artigo 31 - Condições de Trabalho justas e equitativas

1. Todos os Trabalhadores têm direito a condições de Trabalho saudáveis, seguras e dignas.
2. Todos os Trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do Trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

Artigo 33 - Vida familiar e vida profissional.

1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.
2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.²²³

Não resta dúvida, portanto, que a CRFB/88, TFUE e a CDFUE preveem a Proteção ao Trabalho e aos Direitos Fundamentais Sociais como seus elementos essenciais, revelando-se como autênticos limites materiais implícitos a qualquer reforma trabalhista que viole tais preceitos.²²⁴

Enumerem-se, dentre as Constituições que consideram o Trabalho um direito, um dever, ou ambos, as da Espanha (1978), segundo a qual "todos os espanhóis têm o dever de trabalhar e o direito ao Trabalho, a livre escolha da profissão e ofício, a promoção por meio do Trabalho e a uma remuneração suficiente para satisfazer suas necessidades e as de sua família, sem que em nenhum caso se possa fazer discriminação em razão do sexo" (art. 35.1); [...] e de Portugal (1976), sentenciando que "todos tem direito ao Trabalho" e "o dever de trabalhar é inseparável do direito ao Trabalho, exceto para aqueles que sofram diminuição de capacidade por razões de idade, doença ou invalidez" (art. 59). Há Constituições que garantem a livre escolha de profissão, como a da República Federal da Alemanha (1949), ao proclamar que "todos os alemães tem o direito de eleger livremente a sua profissão, o lugar de Trabalho e o de aprendizagem" (art. 12); a da Itália (1948), ao pronunciar que "cada cidadão tem o dever de exercer, segundo as próprias possibilidades e

²²³ UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. acessado em 11/04/2020.

²²⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017. p 143-144

a própria opção, urna atividade ou função que contribua para o progresso material ou espiritual da Sociedade" (art. 4).²²⁵

A previsão Constitucional da matéria é incontroversa e revela a intenção de uma Constituição Social²²⁶ e que objetiva a proteção ao Trabalho. Estabelece-se um patamar civilizatório mínimo pra inserção civilizada da pessoa humana no mundo econômico e social do Trabalho, do qual é estruturado a partir de grupos fundamentais de normas jurídicas, tais quais a Constituição do País, as normas internacionais vigorantes no âmbito interno, aí incluídas Convenções internacionais da OIT e/ou a TFUE e a CDFUE no caso dos Países europeus, além de suas próprias leis federais pertinentes a matéria do Direito do Trabalho.

A ideia de um Direito Social abarca o sentido de que o Direito Trabalho é um produto da vida social e, por disciplinar a relação público privada entre Empregados e Empregadores, visa a proteção das pessoas economicamente fracas, por ele denominadas hipossuficientes, limitando o grau de imposição da vontade das partes sobre as cláusulas de uma relação de Emprego. Nas palavras de Cesarino, este define Direito Social como:

[...] a ciência dos princípios e leis geralmente imperativas, cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar as pessoas físicas, dependentes do produto de seu Trabalho para a subsistência própria e de suas famílias, a satisfazerem convenientemente suas necessidades vitais e a ter acesso a propriedade privada".²²⁷

Ou ainda, como bem complementa Souto Maior:

[...] importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela Humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, Justiça Social dentro de uma Sociedade Capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem Justiça Social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição aos nossos antepassados e também assumir uma atitude de irresponsabilidade com relação às gerações futuras. Os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social,

²²⁵ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. Sao Paulo. LTr. 2015. p 96

²²⁶ Ordenamento que se preocupa, tutela e protege seus cidadãos com prestações positivas. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

²²⁷ CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo. LTr, 1980. p. 48

com inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de Capitalismo socialmente responsável.²²⁸

Estando a Sociedade Capitalista baseada na produção e consumo, o Direito do Trabalho não só tem conotação de Direito Fundamental, mas também, é um dos mecanismos que sustentam a própria Sociedade. Desta forma, a proteção ao Trabalhador se traduz em uma proteção a Estabilidade da economia e da Sociedade.²²⁹

Em verdade, este Direito Social, ao limitar a liberdade contratual e impedir que o Empregado sequer tenha direito de dispor de seus direitos básicos (ex: duração da jornada, salário mínimo, Meio Ambiente do Trabalho equilibrado e/ou normas de segurança e salubridade), atrai condições materiais de igualdade de negociação para aqueles que por natureza encontram-se em situação econômica, social, jurídica, acadêmica e política desigual, o que evite que as vulnerabilidades do trabalhador sejam exploradas em um contrato de trabalho para além dos limites constitucionais, por exemplo.

Porém, quando na condição de coletividade (ex: intermediado por entidade sindical e/ou de representação de classe) e, portanto, com grau de desigualdade²³⁰ reduzida, este direito social possibilita a negociação de direitos, afinal, o que se visa é a proteção do Trabalhador e não sua limitação de liberdade ou estagnação jurídica do Direito do Trabalho.

Assim sendo, a negociação coletiva trabalhista decorre de poder inerente à Sociedade Civil e que é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do Brasil e da Europa, inclusive com previsão constitucional em maior e menor medida. O que não significa dizer que ostente poder absoluto de atuar no sentido antiético às próprias conquistas firmadas pela história do Direito Social do Trabalho e firmado nas Constituições apontadas a pouco, pelas Convenções Internacionais

²²⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Por um pacto social**. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social.pdf. Acesso em 26 de setembro de 2016

²²⁹ VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. II. 22. Ed. atual. Apud in, Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: DLTR, 2005. p. 922

²³⁰ seja ela econômica, social, acadêmica, jurídica ou política.

da OIT ratificadas pelo Estado Brasileiro e pelas legislações heterônomas estatais.²³¹

Por assim dizer, qualquer intento normativo que não apresente harmonia ou correspondência com a ordem jurídica constitucional e internacional imperativa do País a respeito de Direitos individuais e sociais trabalhistas violará a lógica de um Direito Social do Trabalho que fixou um patamar civilizatório mínimo para inserção econômica dos Cidadãos.

2.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Prosseguindo-se com a análise das Fontes do Direito do Trabalho, necessário é a análise dos Princípios²³² do Direito do Trabalho, seu conceito, forma, origem normativa e aplicabilidade para o assunto deste Trabalho, uma vez que os Princípios são Fontes Fundamentais que configuram diretrizes imprescindíveis à configuração de cada Estado, determinam-lhe o modo e forma de ser e agir. Refletem os valores abrigados pelo Ordenamento Jurídico e espelham a ideologia do legislador sobre determinado seguimento jurídico.²³³

Os princípios possuem força expansiva, agregando, em torno de si, direitos inalienáveis, básicos e imprescritíveis, como a Dignidade Humana, a cidadania, a proteção ao Trabalho e da preferencia da norma mais favorável, mas não se limitando a estes.

Nas palavras de Bulos, um princípio jurídico se traduz em um:

[...] mandamento nuclear do sistema, alicerce, pedra de toque, disposição fundamental, que esparge sua força por todos os escaninhos do ordenamento. Não comporta enumeração taxativa, mas exemplificativa, porque, além de expresso, também pode ser implícito. Seu espaço é amplo, abarcando debates ligados à Sociologia, à Antropologia, à Medicina, ao Direito, à Filosofia, e, em particular, à liberdade, à igualdade, à justiça, à paz etc. Exemplo: CF, art. 5º, II (princípio da legalidade - dele se extrai o princípio implícito da autonomia da vontade).²³⁴

²³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017. p 1499

²³² Enunciado jurídico que serve de vetor de interpretação.

²³³ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Saraiva, 2017. p 506

²³⁴ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Saraiva, 2017. p 506

Princípios jurídicos de modo geral são responsáveis por dinamizar a interpretação e aplicação do ordenamento, propiciando-lhe harmonia e unidade na medida em que atenua tensões normativas. Apesar de incorporar valores, não possui uma dimensão puramente axiológica, porque possui status de norma jurídica. “Violá-lo é tão grave quanto transgredir uma norma qualquer, pois não há gradação quanto ao nível de desrespeito a um bem jurídico. O interesse tutelado por uma norma é tão importante quanto aquele escudado em um princípio”.²³⁵

Quanto à forma, Pla Rodrigues afirma que os princípios do Direito do Trabalho são amórficos, por carecem de procedimentos técnicos de exteriorização, e complementa ao dizer que “Como têm vocação para a forma escrita, podem concentrar-se na lei ou podem expressar-se através da jurisprudência ou da doutrina”.²³⁶

A CRFB/88, por exemplo, possui em seu texto princípios voltados diretamente ao Direito do Trabalho²³⁷, dos quais podem ser aplicados diretamente na solução dos conflitos, por força do disposto na lei (CLT, art. 8²³⁸) que dispõe que na falta de disposições legais, as questões trabalhistas podem ser resolvidas segundo os princípios gerais do direito, bem como do direito do Trabalho.²³⁹

A CRFB/88 contempla um leque variado de normas referentes aos já tratados Direitos Sociais do Trabalho e que regulam as bases da relação contratual, além de fixar as premissas básicas do vínculo empregatício, conferindo destaque para situações especiais. No caso do Brasil, estes princípios constitucionais de natureza

²³⁵ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Saraiva, 2017. p 507

²³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 22

²³⁷ A exemplo o princípio da Proteção, que verifica o Trabalhador como a parte mais fraca na Relação de Trabalho e visa corrigir tal desigualdade. Neste sentido, diferentemente do que ocorre no Direito Civil, em que se busca a igualdade das partes, no Direito do Trabalho por ser notória a desigualdade econômica e de negociação entre as partes, o legislador se vê compelido a buscar igualar a diferença de poderes estabelecendo limites imperativos nas condições estabelecidas no Contrato de Trabalho.

²³⁸ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 25/04/2020.

²³⁹ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015. p 98

trabalhista encontram-se elencados entre os arts. 7 a 11 da CRFB/88, que dispõem tanto sobre direito individual quanto sobre direito coletivo.²⁴⁰

A disciplina normativa destes artigos constitui direito subjetivo do Empregado em face do Empregador, mas que não impede que a matéria venha a ser objeto de legislação específica.^{241 242} Nesses casos, não se trata de um direito subjetivo em face do Empregador, mas sim de deveres de proteção que devem ser satisfeitos e implementados pelo Legislador e pela Administração.²⁴³

Como observado, os Princípios Jurídicos são proposições gerais inferidas da cultura e do Ordenamento Jurídico que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito como um todo. São considerados Fontes Materiais do Direito do Trabalho por serem utilizados como fontes norteadoras e subjetivas ante seu caráter de fundamentalidade e proximidade com a ideia original do Legislador.

Da mesma forma, os princípios tendem a ostentar certo grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais evidente do que as regras jurídicas, conforme o âmbito próprio de sua natureza de atuação. Nas palavras de Canotilho:

[...] os princípios são fundamento de regras, isto é, são normas que estão na base ou constituem a *ratio* de regras jurídicas, desempenhando, por isso, uma função normogenética fundamentante.²⁴⁴

Plá Rodrigues afirma que o tema dos Princípios do Direito do Trabalho não se encontra suficientemente sedimentado nem consolidado, de modo que entre autores poderá haver divergência entre a quantidade (ou subdivisão) dos princípios do Direito do Trabalho, porém, observando os apontamentos de Plá Rodrigues e Degalado, os Princípios de Proteção ao Trabalho e/ou de maior relevância para a

²⁴⁰ Nas Disposições Constitucionais Transitórias, há regras sobre Estabilidades especiais da gestante e dos dirigentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, da empresa, bem como normas sobre indenização de 40% sobre os depósitos do contado Empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 25/04/2020.

²⁴¹ Por exemplo: Art. 7º, VI, VII, VIII, IX, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 25/04/2020.

²⁴² BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Saraiva, 2017. p 586

²⁴³ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. Saraiva, 2017. p 587

²⁴⁴ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 3ª ed., Coimbra, Almedina, 1999, p.1087

Dissertação, são estes que seguem: 1. princípio de proteção; 2. *dubio, pro operario*; 3. da regra da aplicação da norma mais favorável; 4. da regra da condição mais benéfica; 5. princípio da irrenunciabilidade dos direitos; 6. princípio da continuidade da relação de Emprego; 7. princípio da primazia da realidade; 8. princípio da razoabilidade; 9. princípio da boa-fé e; 10. princípio de não discriminação; sendo certo esclarecer que este é rol não exaustivo, principalmente por que a matéria é dinâmica e por ter relação social, política, economia e jurídica, da qual encontra-se em constante mutação.^{245 246}

Por serem os princípios de maior relevância do Direito do Trabalho, merecem breve ponderação sobre sua funcionalidade.

Inicia-se esta análise individualizada pelo princípio da proteção, que visa proteger a parte hipossuficiente na relação Empregado/empregador, sendo este, em geral, o Empregado. Este princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, principalmente na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como Direito, caracterizando-se por suas regras essencialmente protetivas. Com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, cria uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando sanar possíveis desequilíbrios inerentes ao plano fático do Contrato de Trabalho.²⁴⁷

Neste sentido, seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao Trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática, haja vista a reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de Emprego (ideia inerente ao princípio protetor).²⁴⁸

Decorrendo do próprio princípio da proteção, há o princípio da Norma Mais Favorável, também nomeado pela doutrina como *in dubio pro operário*. Este princípio visa regular a utilização do direito pelo próprio operador, de forma que este busque a regra mais favorável ao obreiro em três situações distintas: a) no instante

²⁴⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 25

²⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 202

²⁴⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. p. 85

²⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p 233-234

de elaboração da regra; b) no contexto de confronto entre regras concorrentes c) no contexto de interpretação das regras jurídicas, significando uma tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante; mas que não perde o eixo de busca pela norma mais favorável ao Empregado.^{249 250}

Observa-se que este é um princípio de cunho interpretativo, visto que permite escolha pelo operador de interpretação da regra mais favorável diante de um caso pratico que possibilidade uma maior diversidade de interpretações. Ou seja, embora o princípio garanta certa discricionariedade ao operador do direito, em verdade, durante o processo interpretativo, que deve concretizar-se de modo objetivo, criterioso, guiado por parâmetros técnico-científicos rigorosos, este deverá também ser guiado pela busca da norma mais benéfica ao Trabalhador.²⁵¹

Quanto ao princípio da imperatividade das Normas Trabalhistas, este trata que as regras justralhistas por serem essencialmente imperativas, não podem, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes.²⁵² Logo, visa a proteção do domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. Do contrário, não raras seriam situações em que as partes hipossuficientes da relação laborativa dilapidariam seus direitos ante a manutenção de contratos de Trabalho.²⁵³

No mesmo sentido do Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas está o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, que como propõe Godinho “Ele traduz a 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.”²⁵⁴

Ou seja, há uma proibição direta da renunciabilidade de direitos pelo Empregado, seja ela unilateral, seja bilateral (transação), no sentido de que não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pela

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 202

²⁵⁰ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 68-69

²⁵¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, p. 83.

²⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p 237

²⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p 237

²⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 238

disciplina legislativa e coletiva, a tutela do Trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos em seu próprio poder ou ao alcance de seus credores.²⁵⁵

O Princípio da Condição Mais Benéfica importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao Trabalhador, que se reveste do caráter de Direito Adquirido²⁵⁶, impedindo a redução de direitos e benefícios incorporados ao Contrato de Trabalho.

Este princípio, portanto, garante o Direito Adquirido ao Trabalhador, quando este Direito lhe for mais benéfico ou vantajoso. Assim, frente a conflito de regras, cláusulas ou alteração contratual, deve prevalecer aquela mais favorável ao Empregado. Pode-se inclusive observar que este princípio vem em conjunto do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, também característico do Direito do Trabalho e que veda alterações contratuais que sejam lesivas ao Empregado.²⁵⁷

Outro relevante Princípio é o da primazia da realidade sobre a forma, de aplicabilidade prática e processual, que suaviza a formalidade da justiça laboral que poderia dificultar o Trabalhador de ter assegurado seus direitos por meras dificuldades de cunho formal/processual, de modo que no Direito do Trabalho deve-se preferir a pesquisa da prática concreta ao longo da prestação de serviços em contraponto a documentos e formalidades.

Constitui-se em princípio de aplicabilidade voltada a litigiosidade, e que serve como poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista, uma vez que visa “aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação”.²⁵⁸

O penúltimo e não menos importante princípio analisado é o Princípio da Intangibilidade Salarial, que protege a principal contraprestação recebida pelo

²⁵⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, p. 145

²⁵⁶ Consideram-se adquiridos os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. BRASIL, **Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acessado em: 10/05/2020

²⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 238

²⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 239

Empregado por seu Trabalho, que em razão de possuir natureza alimentar e ser, em tese, responsável por subsidiar essenciais do Ser Humano, logo, sua dignidade, “esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do Empregado”.²⁵⁹

O último a ser analisado nessa Dissertação é o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que trata da permanência do vínculo empregatício, com a integração do Trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Trata-se de um princípio que protege a manutenção do Empregado, e não da Empregabilidade.

Delgado apresenta 3 grandes motivos pelos quais a manutenção do Emprego é necessário para que o Trabalho alcance seu verdadeiro fim, sendo estes:

1. Na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, pelo avanço da legislação, pelo avanço da negociação coletiva, pelas conquistas especificamente contratuais pelo Trabalhador decorrente de eventuais promoções e/ou de vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato;²⁶⁰

2. No investimento educacional e profissional que se inclina o Empregador a realizar nos Trabalhadores vinculados a longos contrato, uma vez que o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido;²⁶¹

3. Na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato, pois aquele que vive apenas de seu Trabalho tem neste um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da Sociedade, uma vez que se submetido a contrato precário, provisório, de curta duração, fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na Comunidade²⁶².²⁶³

²⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 243

²⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 245

²⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 245

²⁶² Sinônimo de Sociedade.

²⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 245.

No Brasil, o referido princípio perdeu sua força com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967 (antiga Lei n. 5.107/66), o que acabou por desprestigiar o sistema estabilitário e indenizatório então vigente na CLT (isto por que a Lei 5.107 passou a permitir, no momento da admissão, uma opção pelo sistema do Fundo — a qual se tornou tendência dominante - e que passou a ser obrigatória a partir da Lei 5.958 de 1973). O sistema do FGTS transformou a Dispensa Sem Justa Causa em ato potestativo do Empregador, frustrando o incentivo à continuidade da relação de Emprego, o que foi ratificado pela CRFB/88 que generalizou o sistema do Fundo de Garantia ao conjunto do Mercado de Trabalho, eliminando a antiga opção.²⁶⁴

Ainda assim, fixou-se a regra da “relação de Emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, conforme previsão do art. 7º, I, CF/88 e lançou, como medida de contingenciamento crescente à prática de ruptura desmotivada do contrato empregatício, a ideia de “aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço”, “nos termos da lei” (art. 7º, XXI, CF/88).²⁶⁵

O efeito prático deste princípio no Brasil é que qualquer Empregado pode ser demitido sem qualquer motivo ou justificativa. Ou seja, embora diga a lei que o Empregado está protegido contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, na prática, a Dispensa Sem Justa Causa pode ser feita sem qualquer justificativa ou motivo, bastando para tanto que o Empregador comunique o Empregado de sua dispensa, para que cumpra o aviso prévio trabalhado (30 dias com redução de 7 dias ou 2h por dia durante o aviso) ou para que o receba de forma indenizada.

Neste sentido, qualquer Empregado pode ser demitido sem justificativa, motivo ou sequer necessidade, tendo a dispensa se tornado ato potestativo do Empregador. O que também faz perceber que a dispensa possui etapas, mas não impedimentos.

Cabe ainda pontuar que o Princípio da Continuidade propôs como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia. Assim

²⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 245

²⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 246

sendo, o contrato se mantém, cabendo ao Empregador o ônus da prova de seu rompimento.²⁶⁶

Em geral, como se observa no rápido apanhado destes princípios, todos buscam, ao seu tempo, proteger o Trabalhador de desequilíbrios contratuais que podem ocorrer por parte do Empregador. Justamente por sua característica subjetiva próxima da vontade do legislador e abrangente, os princípios do direito laboral são fontes relevantes responsáveis por conduzir os operadores do direito na aplicabilidade do direito laboral.

2.5 TRABALHO DIGNO, DECENTE E SUSTENTÁVEL CONFORME OBJETIVO DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.

Condensando e contextualizando as considerações anteriores, apresenta-se a ideia de Trabalho Decente com base nas fontes do direito do Trabalho expostas até então. Segundo a Organização Internacional do Trabalho:

Trabalho Decente é um Trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do Trabalho e a suas famílias. Permite satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Também pode ser entendido como Emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do Trabalho, garanta Proteção Social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o Trabalho Decente diz respeito à Dignidade Humana.²⁶⁷

Pela definição da OIT, percebe-se a profunda conexão entre o conceito de Trabalho Decente e a Dignidade da Pessoa Humana de forma ampla, sendo o Trabalho instrumento de pleno sustento e desenvolvimento pessoal e social e que deve ser exercido em condições de plena salubridade e segurança.

A Dignidade da Pessoa Humana se demonstra pela qualidade intrínseca e distintiva de cada indivíduo que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da Comunidade, transmitindo-se como um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer

²⁶⁶ Vide DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 247

²⁶⁷ BAUMANN, Renato. **Emprego, desenvolvimento humano e Trabalho Decente: a experiência brasileira recente**. Brasília: OIT, 2008. p. 12

ato de cunho degradante e desumano, como também que venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em Comunidade com os demais seres humanos.²⁶⁸

O Trabalho Decente engloba vários indicativos para ser alcançado, como: oportunidade de Emprego, Estabilidade e Segurança no Trabalho, adequação entre Trabalho, vida pessoal e vida familiar, rendimentos adequados, Meio Ambiente de Trabalho seguro, Jornada de Trabalho adequada, igualdade de oportunidades e tratamento no Emprego, mas não se limitando a apenas estes.^{269 270}

Percebe-se que o Trabalho Decente está bastante próximo à ideia da ONU de Vida decente. Com a terminologia “existência decente” o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1967, define uma ideia de Trabalho Decente (como aquele que garante uma existência decente), como se observa do art. 7º:

Artigo 7º: Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de Trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial: Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os Trabalhadores: Um salário equitativo e uma remuneração igual para um Trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de Trabalho não inferiores àsquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para Trabalho igual; Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; Condições de Trabalho seguras e higiênicas; Iguais oportunidades para todos de promoção no seu Trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e a aptidão individual; Repouso, lazer e limitação razoável das horas de Trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.²⁷¹

²⁶⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 62

²⁶⁹ BERG, Janine; RIBEIRO, José e LUBKER, Malte. Apud in, PEREIRA, Ana Paula Sawaya de Castro. **Sustentabilidade, Meio Ambiente do Trabalho e Terceirização**. 2012. 132 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2012

²⁷⁰ PADILHA, Norma Sueli. **O Equilíbrio Do Meio Ambiente Do Trabalho: Direito Fundamental Do Trabalhador E De Espaço Interdisciplinar Entre O Direito Do Trabalho E O Direito Ambiental**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 244

²⁷¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho descente: dignidade e sustentabilidade**. Âmbito jurídico Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913. Acessado em 07/04/2020

O Trabalho Decente deverá se produtivo e igualmente remunerado, exercido com liberdade, igualdade e segurança ao Trabalhador, garantindo vida digna tanto para aquele que aplica diretamente a força laboral, mas também para sua família.

Por remuneração digna que garanta subsistência, entende-se aquela que consiga abarcar os gastos com alimentação, educação, moradia, saúde, lazer e segurança do Trabalhador e de sua família.

De maneira semelhante, a OIT também se empenha em promover a adesão aos princípios das Convenções nº 155 sobre "Seguridade e Saúde dos Trabalhadores" e Convenção n.161 sobre "Serviços de Saúde no Trabalho", além da Convenção de nº 102, sobre "Seguridade Social".²⁷² A qual pela Convenção 155 o termo "saúde" com relação ao Trabalho revela-se pela ausência de afecções ou de doenças e na linha da definição da OMS para a qual saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não somente a ausência de doença ou enfermidade.²⁷³ De modo que, "Trabalho Decente em condições de seguridade", portanto, também diz respeito à necessidade de proteção da saúde física e mental do Trabalhador, com preocupações de resguardo e ampliação da qualidade do Meio Ambiente do Trabalho, mediante a adoção concreta de medidas que observem o princípio ambiental da prevenção.²⁷⁴

Verdadeiramente proteger o meio ambiente laboral por intermédio de atitudes sustentáveis como apresentada, coloca o Trabalhador como prioridade frente aos meios de produção, bem como exige aos Empregadores a repensar sua cadeia produtiva, para que os lucros da Classe Empresária não custem a saúde e segurança do Trabalhador.

As primeiras preocupações foram com a segurança do Trabalhador, para afastar as agressões mais evidentes de Acidentes do Trabalho. Em outro momento, o Legislador preocupou-se, também com a medicina do Trabalho para curar as doenças dele advindas; em seguida, a preocupação se voltou para a higiene

²⁷² BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 07/04/2020

²⁷³ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 07/04/2020

²⁷⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho decente: dignidade e sustentabilidade**. Âmbito jurídico Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913. Acessado em 07/04/2020

industrial, buscando a prevenir as doenças e garantir a saúde do Trabalhador, com foco no bem-estar físico, mental e social. Agora, busca-se ir além da saúde e segurança do Trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o Ser Humano dignificado, que tem vida dentro e fora do ambiente do Trabalho, que pretende, enfim, qualidade e dignidade de vida.²⁷⁵

Percebe-se nesse ponto o profundo envolvimento da Sustentabilidade do Meio Ambiente do Trabalho, visto que tudo está interligado e deve ser protegido de forma unitária. Aplicar noções de sustentabilidade e proteger o meio ambiente laboral é uma das formas de proteção ao Trabalhador e ao Trabalho em si.

Notadamente o Trabalho possui forte contexto social e existencial, e o Trabalho Decente garante ao Trabalhador sua realização pessoal, de modo que o Trabalhador vislumbra seu crescimento dentro da instituição e a aplicação de seu Trabalho na Sociedade.

²⁷⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. p. 81

Capítulo 3

EMPREGO X EMPREGABILIDADE NAS REFORMAS TRABALHISTAS DO BRASIL E EUROPA

3.1 REFORMA TRABALHISTA DA LEI Nº 13.467/17 NO BRASIL

Após o *impeachment* da então presidente Dilma Rousseff em 31/08/2016, deflagrou-se no Brasil uma série de reformas jurídicas direcionadas a implementar um projeto ultraliberalista de Estado Mínimo. Iniciadas pelo vice presidente Michel Temer²⁷⁶ em 2017, tais reformas buscaram a privatização de instituições públicas, a redução de políticas públicas de caráter social e o acréscimo de medidas diversificadas de favorecimento unilateral do poder econômico, como por exemplo a Reforma Trabalhista da lei nº 13.467/2017 que realizou profundas alterações legislativas no Direito Individual do Trabalho, no Direito Coletivo do Trabalho e no Direito Processual do Trabalho, “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, como disposto em seu preambulo.²⁷⁷

Chamada como “um autêntico golpe contra os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros” por Souto Maior²⁷⁸, a lei nº 13.467/17 foi elaborada em poucos meses e sem participação de sindicatos ou outros representantes da classe trabalhadora. O projeto de lei foi enviado pela Presidência da República ao Parlamento nos últimos dias de 2016, tramitou de fevereiro a julho e foi promulgada em 13 de julho 2017, com *vacatio legis* até 10/11/2017 e entrou em vigor a partir de 11/11/2017.²⁷⁹

²⁷⁶ Michel Temer foi vice presidente de Dilma Rousseff e assumiu o cargo de presidente do Brasil após o *impeachment* de Dilma Rousseff.

²⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 121

²⁷⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista**: (a Lei n. 13.467/2017). Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 194-210, nov. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020.

²⁷⁹ BRASIL. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acessado em 03/05/2020

Criticada por sua agressividade em reduzir Direitos Trabalhistas, a lei nº 13.467/2017 conhecida como Lei da Reforma Trabalhista recebeu em 14/11/2017 alterações pela medida provisória nº 808 que previa pontuais alterações que amenizavam a insatisfação social e dos sindicatos, porém, vigorou apenas de 14.11.2017 até 23.04.2018 e perdeu eficácia.²⁸⁰

Tinha como pressuposto a alegação de que seu texto eliminaria a insegurança jurídica, geraria empregos (ou reduziria o Desemprego) sem eliminar ou reduzir Direitos, que respeitaria a Constituição, autorizaria a Flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores, modernizaria a legislação, acompanhando a evolução tecnológica e que fortaleceria a atuação sindical, todavia, o que se viu foi absolutamente o contrário²⁸¹.

Grosso modo as alterações direcionadas ao Direito Individual do Trabalho eliminaram, desregulamentaram e/ou flexibilizaram diversos dispositivos da CLT, de maneira a diminuir o valor trabalho na economia e na Sociedade e, em decorrência, o custo e o risco trabalhista para o Poder Econômico de uma maneira sem precedentes até então.

Tais debilitações dos Direitos e Garantias Trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do Empregador na Relação de Emprego, diminuíram os custos da contratação do Trabalho Humano pelo Poder Econômico e facilitaram a Dispensa e Acordos de Rescisão Contratual, ou seja, ensejando uma maior rotatividade de contratações e Demissões sob o argumento de que, se é mais fácil demitir e menos custoso manter, o Empresariado contratará mais e a Taxa de Desemprego acabará por reduzir.²⁸²

Em verdade, a Reforma Trabalhista da lei nº 13.467/17 caminhou em sentido contrário as Fontes do Direito e da história do Direito do Trabalho, atenuando inclusive a clássica correlação trabalhista, enfatizada por Convenções da OIT e pela

²⁸⁰ BRASIL. **Medida Provisória nº 808 de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acessado em: 03/05/2020.

²⁸¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista: a Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020

²⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** p. 122

CRFB/88. Dentre outras alterações, utilizando da síntese feita por Delgado, aponta-se:

a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” no tocante a vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) a eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal); c) a Desregulamentação e/ou Flexibilização das regras concernentes à Jornada de Trabalho, em sentido menos favorável do que o anteriormente dominante; **d) o incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); e) a criação do “contrato de trabalho intermitente”, pelo qual se imagina a viabilidade formal e concreta da existência de um contrato empregatício até mesmo praticamente sem jornada e sem salário (art. 443, caput e § 3º, c./c. art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT).**

Em segundo lugar, cite-se também a busca da desconexão entre as regras de duração do trabalho e as regras inerentes à saúde e segurança laborativas. Isso envolve, por exemplo: a) permissão para a pactuação meramente bilateral da jornada de plantão 12 X 36 horas relativamente às situações que envolvam ambientes insalubres e perigosos, desde que situados no setor empresarial de saúde (novo art. 59-A, caput e parágrafo único, CLT); b) a exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT); c) a explícita exclusão das regras sobre duração do trabalho e intervalos trabalhistas do campo das normas de saúde, higiene e Segurança do Trabalho (novo art. 611-B, parágrafo único, CLT).

Em terceiro lugar, mencione-se o enfraquecimento e a descaracterização do salário do empregado. Isso envolve, ilustrativamente: **a) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 443, caput e § 3º, c./c. art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, CLT);** b) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457, CLT); c) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo § 2º do art. 468 da CLT).

Em quarto lugar, aponte-se a inserção de situações novas propiciadoras de discriminação direta ou indireta dos empregados no contexto empregatício. Esse aspecto reporta-se, por exemplo, aos seguintes pontos: a) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente melhor remunerado, submetendo-o a grave segregação no cenário contratual empregatício (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); b) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da CLT); c) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); **d) alargamento e maior Desregulamentação da terceirização trabalhista (nova redação para a Lei n. 6.019/1974).**

Em quinto lugar, ressaltem-se as diversas situações de exacerbação do poder empregatício pelo empregador na relação de emprego,

constantes dos preceitos legais acima elencados, a que se acrescentam as regras de enfraquecimento dos sindicatos no mundo do trabalho no País (estas últimas, indicadas logo a seguir).

Em sexto lugar, enfatizam-se as restrições quanto à regulamentação dos danos morais e materiais na seara das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G).

Em sétimo lugar, indiquem-se os inúmeros dispositivos e institutos que viabilizam o solapamento de direitos, garantias e proteções trabalhistas no curso e no encerramento do contrato empregatício (alguns já mencionados nos elencos supra referidos). Nessa linha, por exemplo: a) permissão para a celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); b) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); c) alargamento e maior Desregulamentação da terceirização trabalhista; d) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); e) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT); f) igualação jurídica entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT).²⁸³ **Sem negrito no original**

Outra característica marcante da Reforma Trabalhista da Lei n. 13.467/2017 foi o drástico enfraquecimento das Entidades Sindicais no Sistema Trabalhista Brasileiro, através do fim da obrigatoriedade da Contribuição Sindical²⁸⁴ e redução da necessidade da participação sindical em diversos atos da Relação de Trabalho, como por exemplo, na Dispensa para Empregados com mais de 1 ano de Contrato de Trabalho que passou a prescindir de homologação da rescisão junto ao Sindicato.²⁸⁵

Quanto às alterações de Regras Processuais Trabalhistas, houve uma evidente busca pela limitação e impedimentos ao Acesso à Justiça pelo Trabalhador, bem como cresceu o rigor processual contra o trabalhador e as consequências Jurídicas e Econômicas em caso de Sucumbência. Dentre outros exemplos, afirma Delgado:

a) preceitos que limitam, drasticamente, o acesso à justiça por parte do trabalhador brasileiro (em afronta ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça — art. 5º, XXXV, CF); b) regras que diminuem e descaracterizam, manifestamente, o instituto constitucional da justiça gratuita (em afronta ao instituto firmemente assegurado pelo

²⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 122-123

²⁸⁴ Proíbe o desconto da contribuição negocial, ou similar, dos trabalhadores não associados, se não existir a anuência expressa e prévia destes (novo art. 611, XXVI, CLT). DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 124

²⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 124

art. 5º, LXXIV, CF); c) preceitos que instigam o Magistrado do Trabalho a desempenhar papel severíssimo na condução do processo judicial; d) dispositivos que inserem a prescrição intercorrente na fase executória do processo judicial trabalhista.²⁸⁶

Embora tal reforma tenha sido carregada por uma campanha publicitária de modernização da Legislação Trabalhista, em verdade, suas inovações/modernizações (terceirização, trabalho intermitente, premiação como indenização, jornada de doze horas, barreiras para Acesso à Justiça²⁸⁷ e sucumbência contra o Trabalhador) nada mais são do que exemplos do século XIX, os quais haviam sido superados pelo reconhecimento Social da necessidade de garantir um Mínimo Existencial para o Trabalhador.

O efeito prático da reforma acaba por ser a redução do poder econômico do empregado, jornadas mais elásticas e que não possuirão necessariamente a devida contraprestação pecuniária, precarização dos postos de trabalho e Estabilidade de emprego, mas não apenas isto, estas ainda caminham junto de um agressivo aumento do estímulo da Pejotização²⁸⁸ e de Trabalhadores Autônomos, sob uma falsa lógica de empreendedorismo que nada mais faz do que precarizar as condições de trabalho e que acabará por impedir ou afastar Trabalhadores do acesso a benefícios previdenciários e de Proteção Social.²⁸⁹

Considerando que o Brasil denunciou a Convenção 158 da OIT que tratava do assunto da proibição da Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa, em verdade, verifica-se que a Reforma Trabalhista de 2017 perdeu a oportunidade de substituir a simples Dispensa Sem Justa Causa pela Dispensa Motivada mas sem Justa Causa Celetista, isto é, o ato de despedida manter-se-ia como decisão do Empregador,

²⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 124

²⁸⁷ “Principal garantia dos direitos subjetivos, em torno do qual gravitam todas as garantias destinadas a promover a efetiva tutela dos direitos fundamentais amparados pelo ordenamento jurídico.” HUMBERT, Georges Louis Hage. **A Constituição, A Garantia Fundamental Ao Acesso À Justiça E A Assistência Judiciária gratuita.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9289-9288-1-PB.pdf>>. Acessado em: 21/05/2020.

²⁸⁸ Contratação de pessoa física como se fosse pessoa jurídica. O Trabalhador cria uma empresa em nome próprio, para a prestação de serviços, com prejuízo à própria caracterização da Relação de Emprego e, portanto, supressão dos direitos que daí decorrem. SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO: o perverso discurso do mal menor.** Disponível em: <https://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acessado em 26/07/2020.

²⁸⁹ SEVERO, Valdete Souto. **Seminário Quem é Quem no Direito do Trabalho**. A Fúria Contra o Direito do Trabalho e Contra a Justiça do Trabalho. São Paulo: Ltr. 2019. p 180

porém submetido ao atendimento a motivações razoáveis, quais sejam, por Motivos Tecnológicos, Jurídicos ou Econômicos efetivamente consistentes e comprovados, por exemplo. Tal alteração legislativa era esperada e inclusive necessária para o avanço da Legislação Trabalhista no Brasil, porém, a lei 13.467/17 possuía claro objetivo de precarizar, e não de modernizar.²⁹⁰

A Reforma Trabalhista Desregulamentou e Flexibilizou tanto a Relação de Trabalho, que o Processo Judicial Trabalhista se tornou um bom negócio para o empregador inadimplente, e nas palavras de Severo, “de tal sorte que pagar dívidas ou honrar créditos trabalhistas torna-se uma opção de clara desvantagem para quem precisa concorrer no mercado”. Concebeu-se a Reforma Trabalhista com claro intuito de proteger o Poder Econômico em uma tentativa desesperada de reduzir o número de processos, em vez de resolver os conflitos sociais.²⁹¹ Como ainda complementa Severo sobre o mesmo assunto:

O efeito deletério que o descumprimento reiterado de direitos gera em um Estado que se pretende democrático (crescimento exponencial de demandas judiciais), pode ser enfrentado de dois modos. De um lado, levando à sério o descumprimento e reconhecendo à demanda judicial a gravidade que deveria ter, a fim de que aqueles que descumprem a legislação sejam punidos e, portanto, incentivados a não repetir esse ato de boicote ao projeto de Sociedade que estamos tentando edificar desde 1988. De outro, tornando o Poder Judiciário um espaço de concessões e renúncias e, com isso, fazendo do descumprimento de direitos fundamentais um ótimo negócio.²⁹²

Diz Souto Maior ao comentar a essência da Reforma Trabalhista da lei nº 13.467/17, que ao analisar o texto da “reforma”²⁹³ trabalhista, esta “não foi nada além do que o aproveitamento de uma oportunidade, dada pelas crises política e econômica, para possibilitar ao poder econômico aumentar sua taxa de lucro por meio de uma maior exploração do trabalho sem contrapartida social.”²⁹⁴ e ainda afirma que “Trata-se de uma lei ilegítima porque fere os princípios trabalhistas, o

²⁹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 1378

²⁹¹ SEVERO, Valdete Souto. **Seminário Quem é Quem no Direito do Trabalho**. A Fúria Contra o Direito do Trabalho e Contra a Justiça do Trabalho. São Paulo: Ltr. 2019. p 181

²⁹² SEVERO, Valdete Souto. **Seminário Quem é Quem no Direito do Trabalho**. A Fúria Contra o Direito do Trabalho e Contra a Justiça do Trabalho. São Paulo: Ltr. 2019. p 181

²⁹³ aspas colocadas também pelo Prof. Doutor Jorge Luiz Souto Maior.

²⁹⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista: a Lei n. 13.467/2017**. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020.

requisito específico do diálogo social, e o pressuposto democrático do processo legislativo”.

Souto Maior apresenta duras críticas a Reforma Trabalhista da lei nº 13.467/17 e sugere diversas alterações que uma autêntica Reforma Trabalhista deveria realizar, dentre elas: Garantir o exercício do Direito Constitucional de Greve; Regular a Proteção Contra Dispensa Arbitrária prevista no inciso I, do art.7º da CF; Proibir o exercício de horas extras de forma ordinária; Punir as agressões reincidentes aos Direitos Trabalhistas; Punir o não pagamento de verbas rescisórias; Facilitar a concessão da tutela antecipada; Prever tutelas específicas para os direitos de personalidade; Regular, de forma ampliativa, as ações coletivas; Impedir renúncias em acordos judiciais e cláusulas de quitação ampla; Regular a majoração de juros nas condenações às empresas reincidentes.²⁹⁵

Nesse sentido, verifica-se que a Reforma Trabalhista não busca e nem respeita as Fontes do Direito do Trabalho, pelo contrário, a Reforma Trabalhista de 2017 vai de encontro as Fontes do Direito do Trabalho, inclusive no que tange a Proteção do Emprego, que afirmativamente é fragilizado em busca da facilitação da Dispensa como fomento da Contratação de Empregados. Tal lógica é o que cunha o termo Empregabilidade, que será abordado em tópico próprio.

3.2 REFORMAS TRABALHISTAS EM PAÍSES EUROPEUS

Ao se falar em Reformas Trabalhistas, necessário inicialmente entender que, além de um novo paradigma a ser aplicado no Direito do Trabalho, as Reformas aparecem como uma tendência global. Ferrari, Nascimento e Martins Filho concordam que “há um movimento flexibilizador das leis trabalhistas em nosso País, e que não teve seu início atualmente”²⁹⁶.

Motivadas pelo enfrentamento do Desemprego, ou pela necessidade de modernizar as Leis do Trabalho e assim acompanhar a revolução tecnológica ²⁹⁷

²⁹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos Do Golpe Trabalhista: A Lei N. 13.467/2017**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020.

²⁹⁶ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História Do Trabalho, Do Direito Do Trabalho E Da Justiça Do Trabalho** – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p.114.

²⁹⁷ SCHAFF, Adam. **A Sociedade Informática**. São Paulo: Unesp-Brasiliense, 1993.

pela qual o mundo passa, ou ainda, apresentadas como medidas para combater Crises, as Reformas Trabalhistas apresentam similaridades em suas justificativas no plano teórico.

No mesmo rumo, impende destacar que as Reformas do Trabalho em âmbito Europeu, enquadram-se na perspectiva de Reformas que surgiram em meio a Crises Econômicas e pressões do Mercado Econômico, de modo que deram razão a medidas que objetivam a ampliação e Flexibilidade da Desregulamentação de Direitos na esfera Trabalhista.²⁹⁸

Nessa esteira, corroborando com o exposto, Machado²⁹⁹ preleciona sobre as Reformas Trabalhistas ocorridas no cenário Europeu, apresentando-se, em suas palavras, como “mutações que se localizam no panorama amplo de reformas do Estado Social que está na ordem do dia desde os anos 1980 [...]”. Assim, depreende-se que a exigências por Reformas não é recente e continua a ser objeto de discussão Política, Econômica e Social.

As Reformas Trabalhistas dos Países da Europa tiveram seu ápice e foram aceleradas nos Estados Membros da União Europeia em meio ao cenário da Crise Econômica de 2008, como providências em resposta à Crise. Exemplo disso é o caso francês que, diretamente articulado com a atuação e orientações das Reformas do modelo clássico de Proteção do Direito do Trabalho, foi acusado pelas políticas Neoliberais como obstáculo à Competitividade, ao Crescimento e ao Enfrentamento do Desemprego massivo³⁰⁰, impulsionados pelo que Supiot denominou de utopia do Mercado total pela governança corporativa.³⁰¹

²⁹⁸ MACHADO, Sidnei, **A Reforma Trabalhista No Brasil A Partir De Uma Perspectiva Comparada Das Reformas Na União Europeia**. JusLaboris, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1>. Acessado em: 09/05/2020

²⁹⁹ MACHADO, Sidnei. **A Reforma Trabalhista No Brasil A Partir De Uma Perspectiva Comparada Das Reformas Na União Europeia**. JusLaboris, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1>. Acessado em: 09/05/2020.

³⁰⁰ MACHADO, Sidnei. **A Reforma Trabalhista No Brasil A Partir De Uma Perspectiva Comparada Das Reformas Na União Europeia**. JusLaboris, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1>. Acessado em: 09/05/2020

³⁰¹ Nos últimos cursos do College France, Alain Supiot afirma que a utopia do mercado total quer promover uma governança pelos números, em substituição a uma governança das leis. SUPIOT, A. **L'esprit de Philadelphie: La justice sociale face au marché total** Débat. Paris: Éditions du Seuil, 2010.

Tal qual como no Brasil, percebe-se que o reformismo na União Europeia caminha em direção à busca por uma adaptação do Direito do Trabalho às Políticas de Empregabilidade, orientado à Flexibilidade, a Precariedade e, por consequência, ao desgaste do seu sistema institucional e Político que abordava como premissa sua grande articulação entre Direito do Trabalho, Democracia e Liberdade contratual.

Para melhor compreensão, denota-se que o contexto Europeu é dividido em dois grandes momentos quando à Reforma do Direito do Trabalho: o primeiro inicia a partir da década de 1980 indo até o ano de 2007, e o segundo, contemporâneo, teve seu início a partir de 2008, indo até 2017. Por esse cenário, inúmeros Países Europeus como Portugal, França, Espanha e Alemanha provocaram Reformas Trabalhistas a fim de enfrentar o momento caótico pelo qual a Europa passava e o discurso era o de sobrevivência ao colapso econômico, visando equilibrar as contas públicas e “modernizar” o Direito do Trabalho.³⁰²

Corroborando com o elucidado por Schomann³⁰³ a qual assevera que, posterior ao ano de 2008, a União Europeia expôs propostas de Flexibilização e Modernização do Direito Trabalhista aos seus Países-membros, apresentando como medidas essenciais ao combate à Crise Econômica e a alta Taxa de Desemprego.

A fim de abordar características das Reformas Trabalhista, destacam-se de forma exemplificativa três Países, quais sejam: Espanha, França e Dinamarca, porém, há de se ressaltar que as Reformas Trabalhistas não se limitam a estes.

Como dito, a Europa passou por uma Recessão Econômica e torna-se visível que a intensidade da Crise afetou de forma mais profunda, Países que haviam acumulado grandiosa bolha imobiliária, como é o caso da Espanha. Com isso, o Desemprego atingiu, em 2010, a taxa de 20%³⁰⁴.

³⁰² MACHADO, Sidnei. **A Reforma Trabalhista No Brasil A Partir De Uma Perspectiva Comparada Das Reformas Na União Europeia**. JusLaboris, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1. Acessado em: 09/05/2020

³⁰³ SCHOMANN, Isabelle. **Réformes nationales du droit du travail en temps de crise: Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe**. Economic Interventions Journal, 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2437#quotation>. Acessado em: 15/05/2020.

³⁰⁴ PORDATA. **Taxa de Desemprego, dos 15 aos 74 anos**. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>. Acessado em: 10/05/2020.

A última Reforma Trabalhista ocorrida na Espanha foi em 2012. Lançada como uma Medida combativa ao período emergencial de Recessão, foi promovida pelo governo do Partido Popular, alterando o Real Decreto-Lei 3/2012, para o Real Decreto-Lei 16/2013. Esta Reforma foi a última das 53 (cinquenta e três) alterações das regulamentações Trabalhistas realizadas desde 1984.³⁰⁵

Ainda sobre a Espanha, os Direitos Laborais são regidos pela Constituição Espanhola³⁰⁶ e pelo *Estatuto de los Trabajadores*. Nessa sequência, a Reforma de 2012 alterou diversos pontos da Legislação Trabalhista, objetivando tornar maleável as Mudanças externas das Empresas por meio de instrumentos de Dispensa do Empregado, por exemplo. Além disso, expandiu a Flexibilidade interna dos estabelecimentos, viabilizando adaptação às condições de Trabalho, a exemplo, Jornada Laboral em diversos cenários conforme situação Econômica das Empresas. Ainda, a Flexibilização Salarial sofreu influência, sendo justificada pela saúde financeira da Empresa em momentos de crise, o que, dificultou o acesso aos Programas Sociais, especialmente ao Seguro desemprego.³⁰⁷

Entre os anos de 2012 e 2015, foram promulgados 20 (vinte) disposições legais com autoridade de Lei. Nesse cenário, com resguardo normativo excepcional conferido pela Constituição Espanhola (artigo 86.1), o governo editou 14 (quatorze) decretos-leis, justificando o ato por se tratar de um momento “*urgente y extraordinária necesidad*”.³⁰⁸

Esse foi o panorama em que a Reforma Espanhola foi aprovada, alterando e implantando as denominadas Medidas urgentes, contudo, apresentando na prática, poucas alterações em relação a legislação anterior, Lei 3/2012 de 6 de julho de 2012. Em seguida, dentre as novidades surgidas, as inovações nos Contratos em tempo parcial merecem destaque, tendo sua aprovação por intermédio do *Real*

³⁰⁵ ARAGÓN, Jorge. **Las Reformas Laborales En España Y Su Repercusión En Materia De Empleo. 52 Reformas Desde La Aprobación Del Estatuto De Los Trabajadores En 1980**.1 ed. Madrid: Fundación, 2012. p. 26

³⁰⁶ ESPANHA, **Constitución Española**. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf. Acessado em: 10/05/2020

³⁰⁷ BENITO, Santos Miguel Ruesga. **Reformas laborales en la gran recesión**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 48.

³⁰⁸ ESPANHA, **Constitución Española**. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf. Acessado em: 12/05/2020

Decreto-Ley 16/2013, de 20 de dezembro de 2013.³⁰⁹ Assim, com a reforma do artigo 12.4 do Estatuto dos Trabalhadores, invalidou-se a regra que impedia Horas Extras de Trabalho em tempo parcial.³¹⁰

Outrossim, a Reforma de 2012 também abordou Mudanças relevantes no tocante ao modelo de Negociação. A entender, o cenário Trabalhista foi alterado em quatro aspectos fundamentais, quais sejam: Contratação, Demissão, alterações nas Condições Laborais e Negociação Coletiva³¹¹.

No que tange à Contratação, as alterações apontadas pela Reforma de 2012 permitem a criação de um Contrato, inicialmente indefinido, para Empreendimentos que contam com quantidade inferior a 50 (cinquenta) Trabalhadores, permitindo um período de experiência de um ano, prazo em que a empresa poderá rescindir o Contrato com o Trabalhador sem preocupações com possível Compensação³¹² ou Responsabilidade, isto é, sem uma justificativa legal. Além disso, o Contrato de formação e aprendizagem sofreu Flexibilização a ponto de possibilitar sua ocorrência de forma sucessiva para um mesmo Trabalhador, podendo ser na mesma empresa assim como também em outra.³¹³

Em relação à Demissão, se denota que:

[...] a reforma de 2012 reduz a compensação por demissão injusta de 45 dias de salário por ano de serviço com um limite de 42 meses para 33 dias com um limite de 24 meses, reduzindo consideravelmente a diferença entre o custo da dispensa injusta, sem causa e demissão de por razões objetivas (que permanece em 20 dias de salário por ano de serviço com um máximo de 12 meses). Ainda, e o requisito de autorização foi eliminado para as demissões coletivas³¹⁴.

³⁰⁹ INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico**. *Economiaz* n° 87, 1° semestre, 2015, p. 249-250.

³¹⁰ GORDILLO, R. G. **Reformas y contrareformas laborales en la segunda década del siglo XXI en España**. 2019. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/37/19>>. Acessado em: 10/05/2020

³¹¹ INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico**. *Economiaz* n° 87, 1° semestre, 2015, p. 253

³¹² Extinção de obrigações vencidas entre indivíduos que são credores e devedores de maneira recíproca. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

³¹³ INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico**. *Economiaz* n° 87, 1° semestre, 2015, p. 253

³¹⁴ KOPALISKI FILHO, Geraldo; MARTIGNONI, Diego. **Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu**. Disponível em: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima19/anima19-07-Reformas-Trabalhistas-no-Cenario-Europeu.pdf> > 2018. Acessado em: 10/05/2020.

Quanto às condições de Trabalho, a alteração de maior evidência introduzida pela Reforma de 2012 se deu pela crescente importância dada a decisão unilateral da Rescisão Contratual pelo Empregador. Ou seja, se a Relação Contratual for estabelecida de forma diversa da Convenção Coletiva legalmente permitida, a modificação poderá partir do Empregador, utilizando como justificativa a necessidade de mudança e que essa possui relação com a Competitividade Econômica³¹⁵, organização técnica ou laboral da Empresa, não havendo mais necessidade de que as alterações influenciem para “prever uma evolução negativa da empresa ou para melhorar a situação e as perspectivas desta.”³¹⁶

Em relação à Negociação, destacam-se três consideráveis mudanças, a saber: facilidade em descentralizar os Acordos Coletivos, priorizando o que fora acordado por meio de Convenções Particulares; fim da ultratividade de Acordos e Convenções Coletivas; disposição em reduzir o Salário e precarizar as condições Laborais.³¹⁷

Por fim, imprescindível ressaltar as alterações que versam sobre o Trabalho à distância, haja vista o *Real Decreto-Ley* de 2012 ter modificado o artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores, e passou a definir *trabajo a distancia* como aquele em que a Prestação da Atividade Laboral se realiza de forma majoritária no domicílio do Trabalhador ou em lugar livremente escolhido por este³¹⁸, apresentando-se como método alternativo à função que antes era desempenhado de forma presencial na respectiva Empresa.

Agora, quanto ao contexto trabalhista francês, insta destacar que sua última Reforma Laboral ocorreu por meio de um conjunto de atos presidenciais realizados ao final do ano de 2017, sob o governo do então presidente Emmanuel Macron e,

³¹⁵ INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico.** *Economiaz* n° 87, 1° semestre, 2015, p. 254

³¹⁶ KORPALISKI FILHO, Geraldo; MARTIGNONI, Diego. **Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu.** Disponível em: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anim19/anim19-07-Reformas-Trabalhistas-no-Cenario-Europeu.pdf>. Acessado em: 10/05/2020

³¹⁷ KORPALISKI FILHO, Geraldo; MARTIGNONI, Diego. **Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu.** Disponível em: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anim19/anim19-07-Reformas-Trabalhistas-no-Cenario-Europeu.pdf>. Acessado em: 10/05/2020

³¹⁸ ESCARTIN, Ignacio García Perrote; UGUINA, Jesus R. Mercader. **Reforma laboral de 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.** Valladolid: Lex Nova, 2012, p. 116-117

além das novidades legislativas, a Reforma também aprofundou Mudanças que estavam ocorrendo desde 2016³¹⁹ durante o governo de François Hollande.

As Mudanças surgiram com a intenção de Flexibilizar as Relações Empregatícias e reativar o Emprego na França, haja vista a Taxa de Desemprego³²⁰ ter atingido 10% da População economicamente ativa em 2016. A essência do discurso da Reforma visava o Desenvolvimento de uma “flexisegurança”³²¹ do Mercado de Trabalho, motivado pela promoção de maior Flexibilidade em relação à Contratação e Demissão e, paralelamente, à concessão de mais Direitos ao Trabalhador, que ocorriam em forma de Compensação ou treinamento de Desemprego.³²²

A corroborar com o exposto acima, Badinter e Lyon³²³ observam a relação entre o crescente Desemprego francês durante os últimos 40 (quarenta) anos à demasiada burocracia atribuída ao Código de Trabalho Francês³²⁴, definindo-o como uma Legislação “obesa”, como afirmam, e que provoca inquietação entre os Empregadores. Em vista disso, a Reforma Trabalhista trouxe novos e informatizados modelos de Contratos de Trabalho tendo como base a lógica da prevalência do Negociado sobre o Legislado, ou seja, a imposição de Acordos oriundos de Negociação sobre as Normas previstas em Legislação.

³¹⁹ ASSEMBLÉE NATIONALE. **Projeto de Lei nº 3600 de 2016**. Disponível em: <<http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3600.asp>>. Acessado em: 15/05/2020.

³²⁰ PORDATA. **Taxa de Desemprego, dos 15 aos 74 anos..** Disponível em: <<https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>>. Acessado em: 14/05/2020.

³²¹ Conceituada por José Affonso Dallagrange Neto como a tentativa de junção de dois valores sensivelmente antagônicos, quais sejam a flexibilidade do Mercado de Trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o Desemprego que amarga o número de 16 milhões de trabalhadores europeus no fechamento de 2017- DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **Flexissegurança nas Relações de Trabalho**. Que bicho é esse?. In: Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, nº 25: LTr, 2008.

³²² LE MONDE. **Les questions que vous vous posez sur la réforme du code du travail**. Disponível em: http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/09/12/les-questions-que-vous-vousposez-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5184510_4355770.html. Acessado em: 15/05/2020.

³²³ BADINTER, Robert; LYON, Caen. Antoine. **Porune “Declaration des droit du travail”**. Le Monde, 2015. Disponível em < https://www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/15/pour-une-declaration-des-droits-du-travail_4654173_3224.html>: Acessado em: 12/05/2020.

³²⁴ Compilado de normas que regulam as Relações de Trabalho da França. Conceito Operacional criado pelo próprio autor dessa Dissertação.

Nessa esteira, desde 2016, por intermédio da Lei *El Khomri*³²⁵, Lei nº 2016-1088 de 08/08/2016, a França reduziu custos de Demissão de modo a facilitá-las, bem como, flexibilizou os instrumentos de Negociação das Relações Laborais favorecendo as Demissões Coletivas sob o argumento de que, ante a comprovação de complicações econômicas, as Empresas estariam permitidas a Dispensar um Funcionário.³²⁶ Ainda assim, mesmo que a Empresa não comprove que a Demissão se deu por justa causa, ela não mais precisará alterar o motivo de dispensa.

Ademais, no Direito do Trabalho Francês há uma Indenização quando a extinção do Contrato de Trabalho diverge das formalidades exigidas. Nessa perspectiva, a alteração estabeleceu limites a título de Indenização, podendo chegar ao montante de um mês de salário do Empregado, em que pese anteriormente se dar pela integral discricionariedade do Juiz.³²⁷

Outra Alteração relevante refere-se à possibilidade de o Empregador poder tomar decisões referentes à Jornada de Trabalho, encargo anteriormente regido por Convenções Coletivas e definido por Lei. Com isso, foi estabelecido que a Jornada Semanal poderá, em condições extraordinárias, completar 60 (sessenta) horas e, sendo possível em casos atípicos, inclusive, a criação de Jornadas Alternativas com semanas de até 48 (quarenta e oito) horas e turnos de 12 (doze) horas. Em consequência, a nova regra debilitou a força das Convenções, assim como as Relações Contratuais.³²⁸

³²⁵ FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230BB.tp dila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031> . Acessado em: 13/05/2020.

³²⁶ DAL ROSSO, S. **A Jornada de Trabalho na Sociedade**. Brasília: UnB, 1997. p 88

³²⁷ JESUS, Selma Cristina Silva de; OLIVEIRA, Douglas Mota. **A Nova Razão Do Direito Do Trabalho**: Uma Análise Dos Indicadores Jurídicos E Sociais Da Reforma Trabalhista Na França. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, 2019. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/541/478>>. Acessado em: 14/05/2020.

³²⁸ O Código do Trabalho francês prevê que, em caso de litígio a respeito da aplicação de duas normas (lei ou contrato), vale a que for mais benéfica para o trabalhador. Porém, a partir dos anos 1980, a derrogação da lei se tornou possível em alguns casos, mesmo quando prejudicial para o assalariado. Com a reforma atual, os acordos coletivos (por empresa) têm, na maioria dos casos, prioridade sobre as convenções coletivas (setoriais). Contudo, não têm prevalência sobre a lei, exceto em certos casos delimitados pela própria lei. FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230BB.tp dila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031> . Acessado em: 13/05/2020.

Com efeito, há que se destacar o Teletrabalho, modalidade introduzida na Legislação Trabalhista francesa no ano de 2016, com a justificativa de que é necessário fomentar a Inovação no Direito do Trabalho e superar um atraso no desenvolvimento da Estrutura Trabalhista que, por vezes, tem como fundamento a cultura do presenteísmo³²⁹, conforme demonstra o artigo 26³³⁰ do projeto de Lei nº 3600.

Já em relação ao contexto trabalhista dinamarquês, verifica-se que as Leis Nacionais Dinamarquesas exercem papel acessório no âmbito regulatório trabalhista. Em que pese existir uma Legislação, os Parceiros Sociais (*trade unions*) são os maiores responsáveis pela regulação entre as Relações Trabalhistas³³¹, fazendo isso por intermédio de Acordos Coletivos e contribuindo para a ampla Flexibilidade existente no País.

Nessa perspectiva, a Dinamarca está entre os Países europeus cuja taxa de Emprego é uma das mais altas e isso se deve, em grande medida, ao Sistema de Triângulo Dourado adotado por ele. Assim, em razão de haver um Acordo entre o Estado, Empregadores e Assalariados, é confiado aos Parceiros Sociais que regulem as Relações Trabalhistas de maneira a implementar um conjunto de ações de Flexisegurança.

Nesse raciocínio, imprescindível ressaltar que a principal maneira de Flexibilização trabalhista existente no País, se deu por meio da Flexibilidade externa numérica, que, em razão de ter segurança legislativa ao Emprego de forma não-restritiva, a Dinamarca contempla extensa mobilidade de Emprego. O sistema de Contratação e Demissão permite aos Empregadores contratarem Trabalhadores por um período irrisório de aviso prévio. Em contrapartida, o País conta com um sistema

³²⁹ Exigir a presença do empregado na empresa como suposta condição de sua produtividade.

³³⁰ **Projeto de Lei ° 3600.** Assemblée Nationale, 2016. Disponível em: <<http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3600.asp>>. Acessado em: 15/05/2020.

³³¹ BRUUN, N. e MALMBERG, J. **The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden** (1992-2003). IN: ENGELS, C; ENGELS, L.C. e LEUVEN, K.U. (Orgs.) *The evolution of Labour Law* (1992-2003). Volume 1: General Report. Luxembourg - Office for Official Publications of the European Communities, Belgium, 2005.

amplo de Proteção que garante aos Trabalhadores alto nível de Seguridade Social.³³²

A título de maior entendimento, verifica-se que a Dinamarca adota o sistema de Flexisegurança e que serviu de modelo para toda a Europa. Para tanto, esse modelo foi denominado como Triângulo Dourado, que se constitui pelo conjunto de uma política ativa no Mercado Laboral, Indenizações extensas aos Trabalhadores quando Dispensados, e alta Flexibilização nas Relações de Trabalho.³³³ Como leciona Romita sobre a dinâmica política no País e sua maneira de ativação no Mercado de Trabalho:

[...] a característica importante do modelo dinamarquês é a nova feição apresentada pelo Mercado de Trabalho, conhecida como “ativação”. A ativação resulta de um novo equilíbrio entre direitos e obrigações, e não deve ser confundida com assistência social condicionada. Trata-se de uma transformação do sistema de prestações passivas em programas ativos e exige um papel muito mais ativo do desempregado no afã de procurar emprego.³³⁴

A partir disso, verifica-se que o Mercado Laboral dinamarquês protege o Emprego, Salários e condições de Trabalho por meio de maneiras alternativas à legislação e o faz de maneira a incentivar a progressiva autonomia econômica do Trabalhador. Por isso, sua estrutura histórica, cumulado à ampla aceitação Política, fortalecem a legitimidade para que o sistema funcione independentemente de eventuais oposições.

Nesse raciocínio, importante destacar que a relação dinamarquesa entre Empregadores e Empregados é regulada minimamente por Estatutos ou Regulações Europeias, mas de forma majoritária pela Lei dos Empregados e pelo Acordo Geral, com Emendas estabelecidas entre a Confederação Dinamarquesa dos Empregadores (DA) e a Federação Dinamarquesa dos Sindicatos (LO).³³⁵

³³² PLOUGMANN, P. e MADSEN, P.K. **Flexibility, Employment Development and Active labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990's**. CEPA Working Paper 2002-2004. Center for Economic Policy Analysis. New School University. New York, USA, 2002.

³³³ PILOSIO, Giovanni Paolo. **Limites à Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e Flexisegurança**. Dissertação. (Mestrado em Direito)- Universidade de São Paulo. São Paulo. P. 91, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08042016-142432/publico/Giovanni_Paolo_Pilosio_Dissertacao_Final.pdf>. Acessado em: 13/05/2020.

³³⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança. A reforma do Mercado de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p.22

³³⁵ PINTO, Giovana Caroline de Resende. **O Mercado de Trabalho e a Seguridade Social da Holanda e na Dinamarca sob o Contexto Europeu**. Dissertação. (Mestrado em Desenvolvimento

Além disso, a Dinamarca não dispõe de Legislação Geral sobre a Proteção ao Emprego, atribuindo, conseqüentemente, maior autonomia às partes envolvidas de maneira a finalizarem relações laborais sem grandiosa Burocracia^{336 337}.

Por fim, impende destacar o sistema de Seguro desemprego que, de forma peculiar, atua de forma voluntária. Assim, ele se apresenta como base um sistema intitulado *Ghent*, consistindo em 31 (trinta e um) fundos de Seguro desemprego legitimados institucionalmente, por intermédio de Associações privadas que atuam de forma independente, com Empregadores ou Autônomos, reunidos com o fim de dar apoio em situações de Desemprego.³³⁸

Dessa maneira, aos que são membros de algum fundo de Seguro desemprego, perderam sua ocupação e objetivam receber os benefícios, estes deverão se registrar no Serviço de Emprego Público³³⁹ e entrar em contato com o Fundo de Seguro desemprego. Em contrapartida, já aqueles que se tornam Desempregados e não integram algum fundo, poderão receber Auxílio da Assistência Social³⁴⁰, cuja administração será feita pelo próprio município.

Frisa-se por fim que tendo recebido o Seguro, o Desempregado tem o dever de ir em busca de Emprego, estando sujeito ao cumprimento das Normas Regulatórias do Mercado ativo de Trabalho. Por fim, não logrando êxito na busca em período superior a três meses, o Desempregado deverá aceitar o emprego que lhe for oferecido por intermédio do Serviço de Emprego Público, estando esse, apto a

Econômico)- Universidade Estadual de Campinas. Campinas. P. 120, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286238/1/Pinto_GiovanaCarolinadeResende_M.pdf>. Acessado em: 15/05/2020.

³³⁶ TRAGTENBERG, M. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1974, p. 139

³³⁷ BRUUN, N. e MALMBERG, J. **The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden** (1992-2003). IN: ENGELS, C; ENGELS, L.C. e LEUVEN, K.U. (Orgs.) *The evolution of Labour Law* (1992-2003). Volume 1: General Report. Luxembourg - Office for Official Publications of the European Communities, Belgium, 2005.

³³⁸ PINTO, Giovana Caroline de Resende. **O Mercado de Trabalho e a Seguridade Social da Holanda e na Dinamarca sob o Contexto Europeu**. Dissertação. (Mestrado em Desenvolvimento Econômico)- Universidade Estadual de Campinas. Campinas. P. 144, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286238/1/Pinto_GiovanaCarolinadeResende_M.pdf>. Acessado em: 14/05/2020.

³³⁹ Ocupação profissional em que os agentes desenvolvem atividades laborais para o Estado. Conceito operação criado pelo próprio autor desta Dissertação.

³⁴⁰ AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário: coleção sinopses para concursos**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

desenvolver a função e, em caso de não participação de cursos de capacitação, o Desemprego perderá parcial ou integralmente o auxílio.³⁴¹

3.3 DA PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

Considerando que o núcleo da presente Dissertação discorre sobre a lógica da Proteção ao Emprego ou da Empregabilidade, logo, uma discussão sobre a proteção contra Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa, resta forçosa a análise objetiva do instituto da Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa.

Como já mencionado, o Brasil possui uma lacuna jurídica quanto a vedação a Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa, de modo que embora haja tal previsão no art. 7º, inciso I, da CRFB/88, tal instituto não é regulamentado e, infelizmente, a oportunidade de regulamentação foi descartada com a denúncia da Convenção n. 158 da OIT³⁴², sendo diretamente responsável pela atual ausência de Estabilidade Social das Relações Empregatícias.³⁴³

Quanto a Convenção nº 158 da OIT, explica-se que essa possibilita a ruptura contratual apenas perante a denúncia cheia do Contrato de Trabalho, de modo que a dispensa deve ser fundada em motivo relevante e consistente.

³⁴¹ PINTO, Giovana Caroline de Resende. **O Mercado de Trabalho e a Seguridade Social da Holanda e na Dinamarca sob o Contexto Europeu**. Dissertação. (Mestrado em Desenvolvimento Econômico)- Universidade Estadual de Campinas. Campinas. P. 146, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286238/1/Pinto_GiovanaCarolinadeResende_M.pdf>. Acessado em: 14/05/2020.

³⁴² Sobre isto, complementa Mascaro: “Ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo n. 68, publicado em 29.8.1992, com depósito do instrumento ratificado perante a Repartição Internacional do Trabalho da OIT em 5.5.1995, iniciou vigência no Brasil em 5 de janeiro de 1996 (art. 16, item III, Convenção 158). Entretanto, lamentavelmente, foi denunciada pelo Presidente da República, por ato unilateral, em fins do mesmo ano de 1996, com depósito da denúncia na OIT em 20.11.1996, com efeitos a contar de 20.11.1997, sendo declarada a denúncia pelo Decreto n. 2.100, de 25.12.1996, expedido pelo então Presidente da República. Ademais, em setembro de 1997 (cerca de apenas 20 meses depois do início de sua vigência no Brasil), o Supremo Tribunal Federal acolheu arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158 da OIT, por considerar não auto executável, dependendo de lei complementar, a regra do art. 7º, I, da Constituição da República.

Existe Ação Direta de Inconstitucionalidade no STF contra o ato unilateral do Presidente da República de denúncia da Convenção n. 158 da OIT. Trata-se da ADI n. 1625, em que se questiona a constitucionalidade do Decreto n. 2.100/1996, pelo qual o Presidente da República deu publicidade à denúncia unilateral que realizou quanto à Convenção n. 158 perante a OIT. O julgamento da ADI já se estende por vários anos, com sucessivos pedidos de vista regimental por distintos Ministros”. NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1379

³⁴³ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 283

Sobre isto, dispõe o diploma normativo internacional em seu art. 4º, que não poderá ocorrer, por iniciativa do empregador, “término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, ou seja, fundada em “motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos”, conforme disposto no art. 13 da Convenção 158 da OIT, modelo este que é utilizado em Países como Espanha, França e Alemanha, por exemplo.³⁴⁴

Neste sentido, por não mais estar vinculado ao texto da Convenção n. 158 da OIT, o Ordenamento Brasileiro possibilita a Dispensa de Empregados através de uma “denúncia vazia”, isto é, uma Dispensa sem fundamento, logo, Arbitrária. Deste modo, é fomentada a intensa rotatividade da mão de obra no Mercado de Trabalho e a possibilidade de Dispensas Coletivas, agora inclusive com permissão da CLT (incluída pela lei nº 13.467/17 em seu art. 477-A), o que retira do Ordenamento Jurídico Tutelar parte do seu instrumental de promoção da Igualdade substancial entre Empregados e Empregadores.³⁴⁵

Pontua-se que, caso a regra da Convenção 158 da OIT fosse aplicável ao Brasil, ter-se-ia o equivalente a Despedida Motivada, Mas Sem Justa Causa, logo, não arbitrária. Nesta lógica, permaneceriam as mesmas indenizações e Verbas Rescisórias ao Trabalhador, porém, o ato e o motivo das Dispensas poderiam ser questionados na via judicial, o que poderia levar a uma desmotivação a Dispensas desnecessárias ou Arbitrárias, o que fortaleceria a Relação de Emprego.³⁴⁶

Por outro lado, na Europa a preocupação contra a Dispensa Arbitrária foi diferente, uma vez além da Convenção n. 158 da OIT, o Conselho da União Europeia editou a Directiva 98/59/CE em 20/07/1998, que apresentava preocupações que visavam a busca do Desenvolvimento Econômico e Social Equilibrado no âmbito da Comunidade em seu item 2 e na concretização de mercado interno que conduza à melhoria das condições de vida e trabalho dos

³⁴⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO. Convenção **Nº 158 DA OIT**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acessado em 12/05/2020

³⁴⁵ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 283

³⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p 1193

cidadãos da Comunidade em seu item 7, através da regulamentação dos despedimentos coletivos.³⁴⁷

O escopo da Directiva em questão é o de aproximar as legislações dos Países membros no que diz respeito ao tema e logo em seu Artigo 2º impõe às entidades patronais a obrigação de sempre que tiverem a intenção de realizar despedimentos coletivos, terão de consultar os Representantes dos Trabalhadores em tempo hábil, em busca de um Acordo envolvendo as condições e possibilidades de evitar ou reduzir o número de despedimentos, de reduzir suas consequências. O que também acaba por cientificar as partes do motivo das dispensas e dinamizar as Relações de Trabalho através do diálogo sem a necessidade da atuação direta do Estado.³⁴⁸

Verificadas estas premissas básicas sobre como o instituto da Dispensa é utilizado no Brasil e na União Europeia, cabe a análise aprofundada do referido instituto. Sobre isto, pode-se dizer que a Rescisão Contratual é a declaração de vontade da respectiva parte, com poderes para colocar fim ao pacto empregatício. Tais manifestações de vontade possuem notórias diferenças se comparadas as legislações do Brasil e de Países de Ordens Jurídicas mais desenvolvidas, como é o caso da Alemanha, Países nórdicos de maneira geral, Itália e França, uma vez que nestes Países o poder de Dispensa do Empregador é contingenciado, e deve lastreada em motivo considerado consistente, seja ele de ordem Jurídica, Econômica, Social ou Tecnológica.³⁴⁹

Assim sendo, inicia-se pela Dispensa Sem Justa Causa, a qual pode ser também chamada de Dispensa Vazia, Dispensa Arbitrária ou Dispensa Desmotivada. Tal modalidade de dispensa põe fim ao Contrato de Trabalho, por iniciativa do Empregador, sendo, portanto, direito potestativo³⁵⁰, cabendo a esse o

³⁴⁷ EUR-LEX. **Directiva 98/59/CE do Conselho de 20 de Julho de 1998 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos.** Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>. Acessado em 10/05/2020.

³⁴⁸ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** p 286

³⁴⁹ MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva: Da Liberdade Contratual À Responsabilidade Social.** São Paulo: LTr, 2000, p. 23-110

³⁵⁰ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 208

pagamento das Verbas Rescisórias, que no caso do Brasil são: Férias proporcionais + 1/3, Férias vencidas (se houver), 13º salário proporcional, multa de 40% sobre o fundo do FGTS, Saldo de salário e aviso prévio proporcional, o qual poderá ser indenizado ou trabalhado (neste caso, com a possibilidade de redução da jornada em 2h por dia ou em 7 dias), projetando o Contrato de Trabalho até seu fim, além de outras indenizações no caso de Dispensa do Empregado durante período em que esse esteja tenha Estabilidade ou de Garantias Provisórias de Emprego³⁵¹, se for o caso, e desde que não caiba a efetiva reintegração do trabalhador ao emprego.³⁵²

Embora incomum no Direito brasileiro, há também a possibilidade de Dispensa Motivada, mas Sem Justa Causa Obreira, da qual se dará por iniciativa do empregador, porém com motivação tipificada e socialmente consistente, por exemplo, por fatores técnicos, econômicos ou financeiros.³⁵³

O segundo tipo de término contratual é da rescisão unilateral por ato do empregado, mas também denominada Pedido de Demissão. Nesta modalidade, o empregado tem Direito as Férias proporcionais + 1/3, Férias vencidas (se houver), 13º salário proporcional, não tem multa de 40% sobre o fundo do FGTS, Saldo de salário e, por fim, ele é quem tem dever de cumprir o aviso prévio ao empregador, podendo cumpri-lo trabalhando ou indenizando o empregador.^{354 355 356}

A terceira possibilidade de Rescisão Contratual é a rescisão bilateral do pacto empregatício, isto é, equivalente a um distrato do Contrato de Trabalho. Neste tipo, enquadram-se, de certo modo, a extinção contratual por mútuo acordo entre as

³⁵¹ Por exemplo, período gestacional da empregada e até 5 meses após a concepção.

³⁵² NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1376-1387

³⁵³ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1376

³⁵⁴ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1376

³⁵⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005 pg. 566

³⁵⁶ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flor de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2003, pg. 387

partes (introduzida pela Lei n. 13.467/2017, por meio do novo art. 484-A da CLT), ou também pela adesão do trabalhador ao Plano de Demissão Voluntária³⁵⁷.³⁵⁸

A quarta possibilidade de Dispensa é a Despedida Motivada por Justa Causa Obreira, corriqueiramente tratada simplesmente como Dispensa por Justa Causa. Trata-se de resolução culposa do Contrato de Trabalho, por culpa do trabalhador, como por exemplo as condutas descritas no art. 482 da CLT. Nesta situação, o Contrato de Trabalho será imediatamente rompido e serão devidos ao Trabalhador a título de Verbas Rescisórias tão somente o seu Saldo de Salário e suas férias vencidas, se houver.³⁵⁹

Como visto, o Brasil não participa da Orientação Justrabalhista que busca a Proteção do Emprego, uma vez que preserva a prerrogativa potestativa empresarial de extinguir o Contrato de Emprego por meio de simples denúncia vazia. Ainda assim, há situações em que tal poder é restringido pelo Direito a Estabilidade de Emprego do Empregado, como nos casos de Empregado dirigente sindical ou suplente, desde o registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final do mandato (vide art. 8º, VIII, CRFB/88 e art. 543, CLT); para Empregadas Gestantes, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, “a”, do ADCT); para empregado acidentado, pelo “prazo mínimo” de 12 meses, contados a partir do retorno à atividade após a cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118, Lei n. 8.213/91); e para Empregados integrantes da comissão de representação de Empregados em Empresas com mais de 200 empregados (art. 510-A, § 3º, 510-D, 510-E da CLT).³⁶⁰

Nos casos de Estabilidade de Emprego elencadas acima, só será possível a Dispensa do Empregado por justo motivo, a exemplo, caso o empregado incorrer em algum dos motivos elencados no art. 482 da CLT ou em caso de encerramento da atividade da Empresa. Neste sentido, percebe-se que para realizar a Dispensa de

³⁵⁷ Instrumento legal para redução do quadro de funcionários de uma empresa através de acordos de rescisão contratual que em regra gera vantagens para empregado e empregador. Conceito Operacional criado pelo próprio autor desta Dissertação.

³⁵⁸ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1376

³⁵⁹ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1381

³⁶⁰ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p 1390-1393

Empregados que gozem de Estabilidade de Emprego, não basta haver motivo Econômico, Técnicos ou Financeiros, uma vez que a Estabilidade do Empregado o protege inclusive de Dispensas Motivadas.³⁶¹

Visto isto, se observa que no contexto Europeu aplicam-se os mesmos modelos de dispensa que os do Brasil, com a diferença de que as Dispensas quando arbitrárias ou injustificadas, são passíveis de reversão ou indenização, enquanto que no Brasil a Dispensa poderá ser arbitrária, cabendo tão somente o aviso prévio ao Trabalhador e pagamento de suas verbas rescisórias.

A análise dos mecanismos de Dispensa de Empregados acima discorridos, tanto no contexto Brasil, leva as seguintes constatações: 1. Considerando o disposto no art. 7º, inciso I, a CRFB/88; 2. Considerando a denúncia da Convenção 158 da OIT em setembro de 1997; 3. considerando o lapso temporal transcorrido de 1997 a 2020 sem que houvesse regulamentação da vedação a Dispensa Arbitrária; percebe-se que o Brasil ou não tem interesse na regulamentação de tal instituto, ou está apenas adiante por período incerto tal regulamentação.

O visível atraso na regulamentação do instituto da Proteção Contra Dispensa Arbitrária revela que o obsta seu avanço não são questões jurídicas, mas sim questões Políticas e Econômicas que não visam a Proteção do Emprego. Deste modo, enquanto não sobrevier lei complementar que trate da regulamentação do art. 7º, inciso I, a CRFB/88, tais discussões serão remetidas ao judiciário, fomentando Conflitos Sociais e Insegurança Jurídica nas Relações de Trabalho.

3.4 FLEXISEGURANÇA

Em razão das Crises Sociais e principalmente Econômicas enfrentadas pela Europa a partir de 1980, atingindo especialmente o âmbito Trabalhista, conforme abordado anteriormente, tornou-se necessário o fomento a alguma alternativa capaz de abrandar as consequências, em especial, a Taxa de Desemprego. Assim, o caminho encontrado avança em direção à Flexibilização das Normas Trabalhistas e, conforme entendimento de Martins, a natural tendência da Flexibilização resulta em

³⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p 650

uma reestruturação da Relação Laboral, visando assegurar condições mínimas ao Trabalhador e a sobrevivência da Empresa.³⁶²

Nesse contexto, a *flexicurity* ou flexissegurança (que pode também ser denominada como flexissegurança, flexisseguridade ou flexiguridade), conceituada por Dallagave Neto³⁶³ como uma possibilidade da união da Flexibilidade do Mercado de Trabalho e a segurança dos Trabalhadores contra o Desemprego, surgiu como Proposta Alternativa ao Sistema Tradicional de Regulamentação das Relações Trabalhistas que, com o uso de medidas multidisciplinares, visa reduzir os Impactos nas Relações Empregatícias em meio a uma Crise Econômica.

Com efeito, imprescindível destacar a publicação do Livro Branco - “Crescimento, competitividade e emprego: os desafios rumo ao século 21”, obra que, organizada pela Comissão Europeia em 1993, surgiu com o objetivo inicial de lutar contra o enfraquecimento da Economia dos Países Europeus provocado por Crises Econômicas, e assim, combater o Desemprego, denominado “coração do problema”³⁶⁴.

Dessa maneira, a alternativa proposta pela Comissão Europeia no citado Livro Branco para o Desenvolvimento da Competitividade e o Combate ao Desemprego, é formada por educação e treinamento constantes dos Trabalhadores; aumento da Flexibilidade nas Negociações; expansão da descentralização; Redução no custo do Trabalho com baixa qualificação; completa revisão das Políticas envolvendo Trabalho e acréscimo na busca para encontrar novas necessidades.³⁶⁵

Na obra supramencionada, a Comissão Europeia expõe a necessidade de haver a dupla Flexibilização do Mercado de Trabalho como condicionante para combater o Desemprego, o que significa, portanto, que é essencial a Flexibilização, tanto externa quanto interna. Sendo que Flexibilização externa significa “fazer o possível para mais pessoas Desempregadas encontrarem os requisitos identificados

³⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Atlas, 2005, p. 39.

³⁶³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?** In: Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, nº 25: LRT, 2008.

³⁶⁴ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century.** Bulletin of the european Communities. Supplement. Bruxelas, 1993, p.10.

³⁶⁵ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century.** Bulletin of the european Communities. Supplement. Bruxelas, 1993, p.10.

dos Negócios”³⁶⁶. Já a Flexibilização interna é o resultado do setor de recursos humanos da Empresa que, aplicando todos os mecanismos, deverá suprimir eventual possibilidade de ociosidade perante os Trabalhadores.³⁶⁷

Com isso, para efeitos dessa Dissertação é compreendido que a essência do Livro Branco de 1993, é estritamente Econômica, sendo construída pela necessidade do Mercado e não pela necessidade de responder aos interesses do Trabalhador. Ou seja, constata-se uma maior preocupação com a Flexibilização do que com a própria Seguridade. Todavia, em que pese a elevada entonação voltada à Flexibilização em contraponto à Seguridade, pode-se compreender que a publicação do Livro Branco de 1993 é um dos primeiros passos rumo ao conceito de Flexisegurança, haja vista sua proposta de expansão à Flexibilidade Laboral.³⁶⁸

Nesse raciocínio, ainda se faz necessário mencionar a publicação do Livro Verde, intitulado *Parceria para uma Nova Organização de Trabalho*, haja vista ter reiniciado a discussão sobre a importância de a Europa adequar seu Mercado Laboral ao cenário pelo qual estava passando. Tal obra menciona o Conselho Europeu de Essen³⁶⁹, que ocorreu em 9 e 10 de dezembro de 1994, e apesar do conselho definir como estratégia a continuidade do método desenvolvido pelo Livro Branco de 1993, ressaltando a importância de intensificar a criação de postos de

³⁶⁶ No texto original: “Improving external flexibility means making it possible for more unemployes persons to meet the identified requirements of business”. In: COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century.** Bulletin of the european Communities. Supplement Bruxelas, 1993, p.17.

³⁶⁷ SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A Sistematização dos Princípios do Trabalho e a Reelaboração do seu Princípio Protetor: Para Uma Análise Crítica da “Flexisegurança”.** Dissertação. (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito de Recife, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p, 40-50, 2010. Disponível em:< https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf>. Acessado em 17/05/2020

³⁶⁸ SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A Sistematização dos Princípios do Trabalho e a Reelaboração do seu Princípio Protetor: Para Uma Análise Crítica da “Flexisegurança”.** Dissertação. (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito de Recife, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p, 40-50, 2010. Disponível em:< https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf>. Acessado em 17/05/2020

³⁶⁹ Esta é uma lista dos Conselhos Europeus, que são reuniões dos chefes de Estado e de governo da União Europeia (UE). O órgão não tem poder formal, mas como os dirigentes dos Estados-membros da UE, actua como a autoridade máxima na política da União Europeia. SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A Sistematização dos Princípios do Trabalho e a Reelaboração do seu Princípio Protetor: Para Uma Análise Crítica da “Flexisegurança”.** Dissertação. (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito de Recife, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p, 40-50, 2010. Disponível em:< https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf>. Acessado em 17/05/2020

Emprego associada ao Crescimento Econômico calcado na Flexibilização das Relações, não foi dada a devida importância à segurança do Trabalhador.³⁷⁰

Assim, a obra fomenta a discussão e propõe como medida para a expansão da Competitividade da Economia nos Países Europeus, a reorganização da Estrutura Laboral, aludindo ser necessário a adoção de Políticas tanto no âmbito da Empresa quanto Políticas Nacionais que contribuam para essa Organização, visando acompanhar às Mudanças globais, de maneira a ajustar o Direito do Trabalho para que esteja apto a responder de forma eficiente aos desafios consequentes da Sociedade pós-industrial.³⁷¹

Nessa esteira, com o fim de acompanhar as Mudanças do Mundo Globalizado, identificou-se a necessidade de uma transformação na organização do Trabalho, consistindo na passagem dos Sistemas Fixos de Produção para um processo Flexível e aberto de Desenvolvimento Organizacional^{372, 373}. Assim, inexistindo modelo único, a transformação pode ser entendida por três fatores representativos de mudanças que influenciam diretamente nas relações laborais, sendo eles: Recursos Humanos, Mercados e a tecnologia.³⁷⁴

Com base nessa visão sistêmica e holística do contexto Trabalhista, adverte-se que o principal ponto do livro é a concepção de Flexisegurança estabelecida por ele. Assim, foi realizado um convite aos parceiros sociais e ao poder público para trabalharem juntos, visando a transformação para um novo aspecto das Relações Trabalhistas, em que o diálogo social e a produtividade aumentem de forma

³⁷⁰ SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A Sistematização dos Princípios do Trabalho e a Reelaboração do seu Princípio Protetor: Para Uma Análise Crítica da “Flexisegurança”**. Dissertação. (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito de Recife, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p, 40-50, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf>. Acessado em 17/05/2020.

³⁷¹ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro verde para uma nova organização do trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 1997, p.3.

³⁷² “Esforço educacional complexo, destinado a mudar atitudes, valores, comportamentos e a estrutura da organização, de tal maneira que esta possa se adaptar melhor às novas conjunturas, mercados, tecnologias, problemas e desafios que estão surgindo.” **SCATOLIN, Einar**. Desenvolvimento Organizacional. Rh Portal, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/desenvolvimento-organizacional/>>. Acessado em: 25/05/2020.

³⁷³ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro verde para uma nova organização do trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 1997, p.31.

³⁷⁴ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro verde para uma nova organização do trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. 1997, p.3

paralela, tornando a Organização Trabalhista mais participativa, Flexível e capaz de promover o aprendizado coletivo.³⁷⁵

Ainda, embora não apareça o termo Flexisegurança, denota-se que a obra trata da união da Flexibilização com a segurança, buscando sempre um equilíbrio entre os conceitos, conforme demonstrado a seguir:

A questão central que se coloca a trabalhadores, gestores, parceiros sociais e decisores políticos é o estabelecimento de um equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança, equilíbrio este que apresenta variados aspectos. A reorganização do trabalho gera, por vezes, incerteza. Acima de tudo, os trabalhadores necessitam da garantia de que, após a mudança, continuarão a ter um emprego, com perspectivas duradouras. Em simultâneo, uma vez operadas as mudanças, a nova organização do trabalho pode oferecer segurança acrescida aos trabalhadores através de uma maior participação, maior satisfação profissional e a possibilidade de desenvolver competências e a empregabilidade a longo prazo.³⁷⁶

Quanto à relação da Flexibilização e a Flexisegurança, é de todo oportuno expor a lição de Tomás Sala Franco e José Maria Goerlich acerca do assunto:

A flexibilidade, entendida fundamentalmente, ainda que não apenas nisso, no terreno da proteção do posto de trabalho, pode, então, vir acompanhada de medidas que asseguram um rápido trânsito pela situação de Desemprego para novas situações de emprego, autónomo ou subordinado. A segurança que evoca a noção de “flexisegurança” não se entende necessariamente em relação ao posto concreto que ocupa, mas sim do emprego considerado em seu conjunto. Do mesmo modo, pelo que se refere às disposições contratuais, a segurança não implica imposição imutável dos conteúdos, mas sim abertura a um intercâmbio razoável a nível legislativo e, sobretudo, no terreno convencional.³⁷⁷

Por esse ângulo, destaca-se que a Flexisegurança se desenvolve como sistema integrado de ações e operações Políticas, devendo progredir de maneira a

³⁷⁵ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro Verde Para Uma Nova Organização Do Trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações. Oficina das Comunidades Europeias. Bruxelas, 1997, p.1.

³⁷⁶ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Livro Verde Para Uma Nova Organização Do Trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações. Oficina das Comunidades Europeias. Bruxelas, 1997, p.6.

³⁷⁷ No texto original: “La flexibilidad, entendida fundamentalmente- aunque no sólo- en el terreno de la protección del puesto de trabajo, puede, entonces, aparecer acompañada de medidas que aseguren un tránsito rápido por la situación de desempleo hacia nuevas situaciones de empleo, autónomo o subordinado. La seguridad que evoca la noción de ‘flexiguridad’ no se entiende necesariamente respecto del concreto puesto que se desempeña sino del empleo, considerando en su conjunto. Del mismo modo, y por lo que se refiere a la ordenación contractual, la seguridad no implica imposición inmutable de los contenidos, sino apertura a un intercambio razonable a nivel legislativo y, sobre todo, en el terreno convencional”. SALA FRANCO, Tomás; PESET, José Maria Goerlich. **Teoria & Derecho**: Revista de Pensamento Jurídico, Valência, n. 4, 2008, p. 8-9.

expandir a Competitividade das Empresas, facilitar as transições no Mercado Laboral, reduzir a segmentação e melhorar, simultaneamente, a segurança do Mercado de Trabalho e dos Trabalhadores³⁷⁸. Por essa razão, a Flexisegurança será modulada de maneira distinta em cada sistema, sendo necessário, portanto, trazer à baila alguns Países europeus que utilizam o Modelo de Flexisegurança a título de maior compreensão.

Para tanto, importante mencionar as palavras de Frederiske, Ministro do Trabalho Dinamarquês que justificou o modelo de êxito vivenciado pelo País europeu, haja vista ser “fácil para as companhias contratarem pessoas porque elas podem demiti-las facilmente”.³⁷⁹

Nessa esteira, o sistema dinamarquês é executado para cumprir com demandas imediatas, mas também para investir em ferramentas a longo prazo, pois “as qualificações gerais da força de trabalho têm um efeito dinâmico na composição do comércio e da produtividade”³⁸⁰ e assim, influenciando na Flexibilidade ao delimitar o comércio em geral. Portanto, a estratégia utilizada do modelo dinamarquês consiste em aperfeiçoar as aptidões e não apenas expandir a Flexibilidade, enaltecendo, portanto, a importância da qualificação e capacitação.

Além da Dinamarca, a Holanda também merece destaque, inclusive por ser o País apontado como berço da Flexisegurança. O País editou, ainda na década de 1990, o Ato de Flexibilidade e Segurança, cujo objetivo central era a promoção do equilíbrio entre a incessante necessidade de Flexibilização de Direito e Garantias Trabalhistas exigida pelos Empresários e a exigência dos Trabalhadores em insistir por um sistema igualitário de Seguridade Social, cumulado às Garantias de Desemprego com a Política ativa de recolocação Profissional³⁸¹.

O referido Ato trouxe como resultado prático no sistema Laboral holandês, a quantidade máxima de três Contratos Temporários em um período de três anos, restringindo, portanto, a sucessão Contratual. Outrossim, houve a ampliação dos

³⁷⁸ WELLER, Jürgen (ed.). **O Novo Cenário Laboral Latino-Americano**: regulação, proteção e políticas ativas de Mercado de Trabalho. CEPAL, 2009, p. 68.

³⁷⁹ HJORT, Claus. **Curso Crítico de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 140.

³⁸⁰ WELLER, Jürgen (ed.). **O Novo Cenário Laboral Latino-Americano**: regulação, proteção e políticas ativas de Mercado de Trabalho. CEPAL, 2009, p. 61.

³⁸¹ REZENDE, Matheus Riberito. **Revisitando a flexisegurança**. In: Revista trabalhista: direito e processo. Ano 1, v1, n1. Rio de Janeiro. Forense, 2002, p. 206.

Direitos dos Trabalhadores que exerciam suas atividades de forma Temporária, devendo ser estabelecido nesse modelo de Contrato, um equilíbrio entre os anos trabalhados na modalidade temporária e o valor a ser percebido a título de educação, dentre outros valores fixos.³⁸² Sobre tal aspecto, merece ser trazido à baila o entendimento de Wilthagen, a saber:

É importante notar que esse exemplo de política de flexisegurança claramente contém uma explícita e bem sucedida troca (*trade-off*) entre formas de Flexibilização e melhoria na Flexibilização numérica externa (ligeira redução da proteção de demissão nas relações empregatícias padrões, vasta liberalização do Mercado de Trabalho temporário) e formas de segurança dos grupos mais fracos, maior empregabilidade e maior segurança de empregabilidade para os trabalhadores contratados por meio de agências de trabalho temporárias e para outras modalidades de trabalhadores não tradicionais [...]³⁸³

Também por esse prisma, imprescindível ressaltar que a Reforma operada no Sistema Laboral Holandês auxiliou a ampliar o número de Trabalhadores Empregados, eis que a Taxa de Desemprego na Holanda em 2008 era de 2,75% e contava com 6,56% em 1995, momento anterior às Reformas e, em relação à taxa de Emprego, demonstrou atingir em 2010 o percentual de 76,2%³⁸⁴. Assunto este que será novamente abortado no próximo tópico.

3.5 EMPREGO X EMPREGABILIDADE

De pronto, cabe esclarecer que a ideia de Emprego x Empregabilidade proposta nesta Dissertação busca exprimir o questionamento do que visa proteger o Direito do Trabalho. A Proteção ao Emprego e sua Estabilidade Social, ou da Proteção da Empregabilidade, isto é, do fomento a facilitação da Dispensa e

³⁸² WILTHAGEN, Ton. **The Concept Of Flexicurity**: A new approach to regulating employment and labour markets. In *European Review of Labour and Research*, Vol. 10, nº 2, 2004, p.176. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>. Acessado em: 17/05/2020.

³⁸³ WILTHAGEN, Ton. **The Concept Of Flexicurity**: A new approach to regulating employment and labour markets. In *European Review of Labour and Research*, Vol. 10, nº 2, 2004, p.176. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>. Acessado em: 17/05/2020.

³⁸⁴ REZENDE, Matheus Riberito. **Revisitando a flexisegurança**. In: *Revista trabalhista: direito e processo*. Ano 1, v1, n1. Rio de Janeiro. Forense, 2002, p. 206.

Contratação de empregados, (logo, da rotatividade de Empregos) como meio de alcançar o Pleno Emprego?

De um lado, a Proteção ao Emprego visa a Estabilidade Social através da manutenção do Emprego e para o mesmo Empregador. Como visto nos tópicos 2.4 e 2.5 do capítulo 2º, os Princípios do Direito do Trabalho visam a Proteção do Emprego através do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, isto é, busca-se a manutenção e proteção de um mesmo Contrato de Trabalho, o que garantirá melhoria das Condições de Trabalho, qualidade de vida, reconhecimento e inserção social, Estabilidade Econômica e dentre outros benefícios, o que resulta na evolução do próprio Direito do Trabalho

Por outro lado, a ideia de Empregabilidade desta Dissertação sugere a facilitação da Dispensa de Empregos como forma de incentivo a Contratação de novos Empregados, de modo que a proposta afirma que o Empresário contratará mais Empregados, uma vez que não terá problemas para dispensá-los, caso seja necessário. Neste modelo, não há Proteção do Emprego, uma vez que supostamente o Empregado encontrará mais postos de Trabalho e poderá retornar ao Mercado de Trabalho com maior facilidade e opções. Perceba-se que a lógica é de manter o Trabalhador Empregado, porém, não necessariamente no mesmo Emprego.

Para Lavinias, Empregabilidade pode ser compreendida como "às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do Desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego".³⁸⁵ De modo que sua definição remete a questões inerentes ao Empregado, e não da prática de reinserção no Mercado de Trabalho. Visão esta semelhante a de Minarelli³⁸⁶, que entende a Empregabilidade como a Habilidade de ter Emprego, o que pode ser compreendido como a capacidade de adaptação do Trabalhador às novas exigências do Mercado de Trabalho.

A lógica de Empregabilidade transfere a responsabilidade da manutenção do Emprego ao Trabalhador, típico do discurso Neoliberal, de modo que sendo transferida a responsabilidade da obtenção e manutenção de Emprego

³⁸⁵ LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil**: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001. p.1-24

³⁸⁶ MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: O Caminho Das Pedras**. São Paulo: Gente, 1995. p 50

exclusivamente ao Trabalhador, o fato desse ser dispensado ou não contratado é culpa do próprio Trabalhador.³⁸⁷

Perceba-se que em que pesem os comentários e apreciações anteriores sobre a Categoria Empregabilidade, que compreendem a Empregabilidade como a capacidade do Empregado em conquistar ou se manter Empregado, essa Dissertação trata a Empregabilidade com um Conceito Operacional diferente, isto é, a ideia de Empregabilidade está ligada de forma antagônica a ideia de Proteção do Emprego. Enquanto a Proteção do Emprego visa a manutenção do Emprego através de impedimentos e desincentivos à Dispensa de Empregados, a Empregabilidade visa a destruição da Proteção ao Emprego, sob argumento de que serão gerados mais vagas de Emprego se o Empresário tiver a tranquilidade de Dispensar qualquer Empregado a qualquer tempo e sem justificativas. O objetivo é o mesmo, manter o Cidadão Trabalhando, porém, um modelo sugere a manutenção do Trabalho através da manutenção do Emprego, enquanto o outro sugere a manutenção do Trabalho através do fomento à rotatividade de Empregos.

Este modelo instável de Proteção ao Emprego reflete o agravamento da crise pela qual passa o Mercado de Trabalho do Brasil e Europa, em função da diminuição do número de Empregos Formais e do aumento dos níveis de Desemprego e de Trabalho Informal. O avanço da tecnologia cria uma emergente necessidade de mão de obra qualificada que atenda as necessidades do Mercado de Trabalho, mas que a além disso ainda exige profissionais motivados e impecáveis, com rigor contratual quase que inumano.³⁸⁸ Um modelo que retira frequentemente o Trabalhador de seu Posto de Trabalho e o joga novamente ao Desemprego, aliado a dificuldade de reinserção no próprio Posto de Trabalho apresenta questionamentos, como por exemplo, como ficarão os Trabalhadores de idade avançada? Um aumento da taxa de dispensa não resultará em maiores pedido por assistências de seguro desemprego? Que tipo de Sociedade será construída

³⁸⁷ CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra M. **Percursos Semântico Do Tema Empregabilidade: Um Estudo De Caso Em Uma Empresa De Telefonia.** Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552004000100007. Acessado em 17/05/2020.

³⁸⁸ POCHMANN, Márcio. **O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho.** São Paulo: Ed. Boitempo, 2001. p 60

sob uma lógica de instabilidade de Emprego? Que aquisições³⁸⁹ farão os Empregados que não tem certeza de sua Estabilidade Econômica?³⁹⁰

Se observados os argumentos acima conjuntamente com todo o exposto nesta Dissertação, fica evidente que toda a construção do Direito do Trabalho caminhou no sentido da Proteção do Emprego, porém, a partir de 1970 passou-se a inserir Modelos Neoliberais na produção jurídica do Direito do Trabalho, de modo que as concepções de evolução e aprimoramento direcionados ao Direito do Trabalho tomaram rumo diverso daqueles propostos pelas Fontes do Direito do Trabalho. Sobre isto, é evidente que a CRFB/88 reconheça a importância da livre-iniciativa (vide o texto contido no Preâmbulo; art. 1º, IV; art. 3º, I; art. 5º, XXII; art. 170, caput e incisos II, IV e IX), contudo, a mesma CRFB/88 também compatibiliza Dimensão Econômica e a Dimensão Social, exigindo que o exercício da propriedade privada e, portanto, da livre-iniciativa, seja sempre realizado em harmonia à sua função social (vide art. 5º, XXIII; art. 170, caput e inciso III, VII e VIII; art. 193, também todos da CRFB/88).³⁹¹

Se o Estado busca a compatibilização entre o Poder Econômico e a Proteção do Trabalho, sem que isto custe a precarização dos Postos de Trabalho e/ou da centralização de Capital, como pode este mesmo Estado manter na ordem infraconstitucional a rescisão unilateral do contrato como mero direito potestativo do Empregador?”

Sobre este questionamento, responde Mascaro: “Há, sem dúvida, neste aspecto examinado, um claro desajuste da ordem justralhista infraconstitucional com princípios e regras inseridos, de modo reiterado e enfático, na Constituição da República.”³⁹² Para alcançar algum equilíbrio nas Relações de Trabalho, não é

³⁸⁹ Aqui entendido como consumo de produtos, serviços e patrimônio.

³⁹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista: a Lei n. 13.467/2017**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020.

³⁹¹ NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p. 1378

³⁹² NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p. 1378

necessário inventar a roda. A legislação pertinente a Proteção do Emprego já existe e basta tão somente sua regulamentação, qual seja, a Convenção 158 da OIT.³⁹³

Adiante, utilizando dados colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE³⁹⁴, verifica-se no terceiro trimestre de 2017, quando da entrada em vigor da Reforma Trabalhista da Lei nº13.467/17 no Brasil, a Taxa de Desemprego da economia brasileira era de 12,4%. No mesmo período em 2019, essa taxa chegou a 11,8%. Hoje, ela se encontra em 12,2%. Uma queda de 0,4% na Taxa de Desemprego.³⁹⁵ Outro dado importante a ser observado é a taxa de Trabalhadores Informais, que subiu de 38,6% em 2016 para 41,4% em 2019.³⁹⁶

Situação semelhante pode ser observada na Espanha, que apresentou cenário mais favorável ao da proposta, mas ainda distante do esperado. Após sua Reforma Trabalhista de 2012, notou-se um aumento concomitante da criação de empregos e da precarização das relações de trabalho. Comparando os dados de 2011 e 2016, o número de ocupados cresceu 350.000 e o de assalariados foi ampliado em 250.000, de modo que Taxa de Desemprego do País caiu de 24,8% para 18,5%. Ainda assim, a redução de 6,3% da Taxa de Desemprego custou o avanço na contratação de funcionários temporários e de trabalhadores de meio período, o que fez com que o salário médio anual passasse para 800 euros, menor do que o de 2011.³⁹⁷

Por outro lado, observou-se dois outros exemplos quase que antagônicos, mas que tiveram sucesso, a saber, os modelos Holandês e Dinamarquês. No caso da Holanda, o sistema de demissões é rigoroso e possibilita a Dispensa de Empregados de dois modos, sendo que ou o Empregador se dirige até o Serviço

³⁹³ CONJUR. Convenção **158 da OIT**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acessado em 27/07/2020

³⁹⁴ Adverte-se o leitor de que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística será mencionado somente por sua sigla IBGE.

³⁹⁵ IBGE. **Taxa de Desocupação, jan-fev-mar 2012 - jan-fev-mar 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>. Acessado em 17/05/2020.

³⁹⁶ NEXO JORNAL. **Como Ficou O Emprego 2 Anos Após A Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acessado em 17/05/2020.

³⁹⁷ PANORAMA INTERNACIONAL. **Reforma Trabalhista Espanhola: Perdas Garantidas, Benefícios Incertos**. Disponível em: <http://panoramainternacional.fee.tche.br/article/reforma-trabalhista-espanhola-perdas-garantidas-beneficios-incertos/>. Acessado em 17/05/2020.

Regional Público de Emprego a fim de conseguir uma permissão para efetivar a Dispensa ou ele teria que distribuir um processo trabalhista nas cortes mais baixas, pleiteando pela rescisão fundamentada obrigatoriamente em uma Dispensa Com Justa Causa ou um sério motivo para a rescisão contratual.³⁹⁸

Tal modelo também sofreu influência da proposta Neoliberal, porém, a partir de 1995 iniciou-se intenso diálogo entre o Estado, o Empresariado e Agentes Sociais, o que culminou no chamado Ato de Flexibilidade e Segurança de 1999, que suavizou o rigor do Sistema de Dispensa de Empregados Holandês, mas que em contrapartida também promoveu um sistema de seguridade social mais amplo, combinando a concessão de benefícios de Desemprego com a política ativa de recolocação profissional, que poderia ou não ser na mesma empresa. Além disto, houve a Flexibilização do Direito do Trabalho para conceber a contratação de Empregados Temporários, que tiveram seus Direitos acrescidos, inclusive de forma proporcional aos anos de vínculo. Efetivamente, o modelo Holandês Flexibilizou a legislação laboral, porém, apresentou maior contraprestações e garantias por parte do Estado como compensação a instabilidade criada. O resultado? A Taxa de Desemprego caiu de 6,56% em 1995 para 2,75% em 2008.³⁹⁹

No Modelo Dinamarquês, há pouco rigor quanto a Dispensa de Empregados, todavia, o Estado possui uma forte política de proteção e assistências ao Cidadão Desempregado, que não poderia prover um seguro desemprego de até 4 anos, mas que exige do cidadão participação constante em programas de atualização, treinamento, capacitação e afins. O modelo Dinamarquês, portanto, não protege o Emprego, mas garante que em caso de Dispensa, este emprego terá assistência do Estado para seu sustento enquanto se capacita para a reinserção no Mercado de Trabalho.⁴⁰⁰

O Modelo Dinamarquês ocorreu de forma espontânea no País e não foi fruto de um grande programa Político, Econômico e Social, porém, desde 1994 a

³⁹⁸ WILTHAGEN, Ton. **The Concept Of 'Flexicurity': A New Approach To Regulating Employment And Labour Market**. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1133932>. Acesso em 17/05/2020

³⁹⁹ WILTHAGEN, Ton. **The Concept Of 'Flexicurity': A New Approach To Regulating Employment And Labour Markets**. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1133932>. Acesso em 17/05/2020

⁴⁰⁰ PILOSIO, Giovanni Paolo. **Limites À Flexibilização Dos Direitos Trabalhistas e Flexisegurança**. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08042016-142432/publico/Giovanni_Paolo_Pilosio_Dissertacao_Final.pdf. Acessado em 17/05/2020.

Dinamarca já experimentava um crescimento de sua Economia e baixa inflação, o que facilitava a criação de Empregos. Além disso, mediando a alta Flexibilização para Contratação e Dispensa de Empregados, há a forte e atuante participação de sindicatos chamados *Trade Unions*, que promovem Negociações e Acordos Coletivos com duração de 2 a 3 anos. Aliás, incluía-se ainda que tanto o Direito de Greve ou o de *Lock-out* são proibidos, devendo os conflitos serem resolvidos por intermédio de Negociação Coletivas, o que garante Estabilidade no Mercado de Trabalho.⁴⁰¹ A Taxa de Desemprego na Dinamarca era de 12,28% em 1994, caindo para 1,73% em 2008 e hoje está em aproximadamente 4,8%.⁴⁰²

Por derradeiro, cabe ainda apontar que Portugal, que possuía um dos mais rígidos sistemas de Dispensa de Empregados, também ouviu os anseios do Empresariado e a partir de 2003 passou a promover alterações em sua legislação. Em 2009 é promulgada a lei nº 7/2009, que promoveu uma grande alteração no Código de Trabalho Português, com a transposição de Diretivas comunitárias para o código, como a já citada Diretiva nº 98/59/CE que refere a critérios para a demissão coletiva por motivos econômicos, a Diretiva nº 1999/70/CE, referente à contratação por prazo determinado e a Diretiva nº 2003/88/CE, referente à determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.⁴⁰³

Em 2013 o Governo Português ainda promulgou as leis nº 76/2013 e 69/2013 que realizou alterações na renovação de Contratos por Prazo Determinado e a determinação de pagamento de benefícios a Empregados Dispensados, porém, como aponta Amado, a estratégia de aproximar a Legislação Trabalhista portuguesa aos padrões da Comunidade Europeia não surtiu o efeito desejado, uma vez que em troca da precarização de postos de Trabalho e a redução da Proteção do Emprego, não houveram significativas baixas nos índices de Desemprego.⁴⁰⁴ Sobre isto, complementa o mesmo autor:

⁴⁰¹ ROMITA, Arion Sayão. Flexigurança. **A reforma do Mercado de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 22

⁴⁰² COUNTRY ECONOMY. **Dinamarca Desemprego**. Disponível em: <https://pt.countryeconomy.com/mercado-laboral/desemprego/dinamarca>. Acessado em 18/05/2020.

⁴⁰³ AMADO, João Leal. **Dinâmica Das Relações De Trabalho Nas Situações De Crise** (Em Torno Da Flexibilização Das Regras Juslaborais). Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coloquioidtotrabalho2009_lealamado.pdf. Acessado em 18/05/2020.

⁴⁰⁴ AMADO, João Leal. **Dinâmica Das Relações De Trabalho Nas Situações De Crise**

Em jeito conclusivo, julgo ser algo falaciosa a tese segundo a qual a Flexibilização do direito laboral equivale, *sic et simpliciter*, a ganhos de eficiência do aparelho produtivo e, logo, a uma maior competitividade das empresas. A verdade é que, até hoje, a ciência económica nunca conseguiu demonstrar a existência de uma relação causal entre o nível de protecção do emprego e as taxas de Desemprego.

Com isto, observou-se que Sistemas Laborais que optam pela desprotecção do Emprego em troca da Empregabilidade (lógica da Flexisegurança) podem ou não alcançar resultados satisfatórios na busca da redução nas taxas de Desemprego. Porém, é possível verificar que o modelo da Empregabilidade apresenta resultados mais próximos do esperado quando o Estado cumpre seu papel de prestações positivas, tanto com assistencialismos no caso de Dispensas, quando no investimento em (Re)Capacitação dos Cidadãos, de modo de que a Empregabilidade por si só não resulta em benefícios aos Trabalhadores, mas tão somente na precarização do Direito do Trabalho.⁴⁰⁵

Logo, se o Estado pretende propor a desprotecção do Trabalhador como meio de fomento ao Emprego, deve estar disposto a aumentar sua Participação Social para com o Trabalhador, do contrário, o modelo torna-se ineficaz e resulta no empobrecimento a longo prazo das classes economicamente vulneráveis.

(Em Torno Da Flexibilização Das Regras Juslaborais). Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coloquiodtotrabalho2009_lealamado.pdf. Acessado em 18/05/2020.

⁴⁰⁵ AMADO, João Leal. **Dinâmica Das Relações De Trabalho Nas Situações De Crise**

(Em Torno Da Flexibilização Das Regras Juslaborais). Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2009/10/coloquiodtotrabalho2009_lealamado.pdf. Acessado em 18/05/2020

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que o Direito do Trabalho é um Produto Jurídico das Relações de Trabalho e que segue em constante mutação, tendo esta Dissertação pretendido demonstrar que as Relações de Trabalho da Escravidão e dos feudos não possuíam o elemento da Subordinação necessário para o surgimento da Relação de Emprego que compõe o Direito do Trabalho.

Foi com a Revolução Industrial ocorrida na Europa e Estados Unidos nos séculos XVIII e XIX que todas as condições fundamentais de formação do Trabalho Livre, mas subordinado e de concentração proletária, propiciaram a emergência do Direito do Trabalho, isto é, as Corporações de Ofício foram substituídas por uma regulamentação, e a Relação Empregatícia surge como ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna.

A história do Direito do Trabalho deste período é marcada pela falta de compreensão dos limites da Relação de Emprego, Trabalhos precários, ausência de pisos salariais, jornadas de Trabalho infundáveis, mutilações e doenças do Trabalho, em total desrespeito ao conceito de Dignidade Humana.

A mudança deste cenário ocorre através Movimentos de Intelectuais e de Trabalhadores contra o quadro de insalubridade e miséria humana instalado, além da busca pela limitação da autonomia da vontade nos Contratos de Trabalho e melhores condições de Trabalho.

Observou-se que o Direito do Trabalho toma forma através da luta obreira contra o Capital, primeiramente tendo lutado por mínimas condições de Sobrevivência e de Trabalho que possibilitassem a continuidade do Trabalho sem que isso lhes custassem a exaustão ou a vida. Depois por melhores salários e benefícios que lhes proporcionassem melhores condições de vida e dignidade, além de pleitear a proteção do Emprego propriamente dito.

Porém, nos últimos 30 anos a história do Direito do Trabalho mudou seu rumo para Desregulamentação e Flexibilização, o que alterou as pautas de avanço da protetividade do Direito do Trabalho para, como dito, desregulamentar e

flexibilizar o Direito do Trabalho ou meramente a busca pela manutenção dos avanços alcançados nos anos anteriores.

Verificou-se que o Direito do Trabalho está passando por um período de “modernização”, mas que não necessariamente resulta em aprimorando, visto ser regrado a desregulamentações e flexibilizações que não resultam diretamente na melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Buscou-se o levantamento das Fontes do Direito do Trabalho que, de modo geral demonstraram visar a Proteção do Trabalho e do Trabalhador através da limitação da autonomia da vontade nos Contratos de Trabalho e estabelecimento de regramentos civilizatórios que garantissem o mínimo existencial nas Relações de Emprego, uma vez que o Trabalho é simultaneamente um Direito e um Dever de cada Cidadão, contudo, não é nítida a relação entre as alterações legislativas e as Fontes do Direito do Trabalho trabalhadas.

Diante de um crescimento da Pauta Neoliberal repercutido no Brasil, EUA e Europa nos últimos 30 anos, o modo de proteger o Emprego e o Trabalhador mudou de forma a possibilitar o questionamento sobre se estas mudanças de fato têm buscado a Proteção do Trabalhador ou somente do Capital.

A exemplo disso foram as Reformas Trabalhistas ocorridas de 1980 a 2017 no Brasil e Europa apontadas no capítulo 2 desta Dissertação, e que não tiveram condão de acrescer a proteção ao Emprego, mas muito pelo contrário, ocuparam-se em encontrar formas de flexibiliza-lo sob a justificativa de que este seria o rumo necessário para evoluir e compatibilizar a Legislação Trabalhista ao Mercado de Trabalho contemporâneo.

Diante disso, os problemas levantados nesta Dissertação questionam justamente a compatibilidade destas reformas com as Fontes do Direito do Trabalho construídas até então.

Diante disso, verificou-se que as Fontes do Direito do Trabalho visam o alcance do que se entende por Trabalho Decente, que engloba vários indicativos para ser alcançado, como: Oportunidade de Emprego, Estabilidade e Segurança no Trabalho, adequação entre Trabalho, vida pessoal e vida familiar, rendimentos

adequados, Meio Ambiente de Trabalho seguro, Jornada de Trabalho adequada, igualdade de oportunidades e tratamento no Emprego e dentre outros.

Ocorre que uma vez analisadas influências da Política Neoliberal, Econômica e Jurídica sobre o Direito do Trabalho, verifica-se que esta resultou unicamente em um crescimento da vulnerabilidade do Trabalhador e simultaneamente em maiores liberdades e autonomia ao Empregador.

Por isso, questionou-se se seria possível afirmar se estas reformas estão caminhando em direção aos princípios de Proteção ao Trabalho ou distanciando-se deste? Ou ainda, Quais são os Limites da Flexisegurança e quais os prejuízos decorrem do desrespeito aos limites desta? Por fim, as recentes Reformas Trabalhistas se traduzem em um progresso ou retrocesso a Ordem Jurídica do Direito Laboral?

No início desta Dissertação e conforme hipóteses levantadas, acreditava-se que o esvaziamento da Legislação Laboral ofendia diretamente o Direito do Trabalho e que a ideia de modernização da Legislação Trabalhista não passava de uma simples justificativa para o solapamento do Direito do Trabalho.

As hipóteses dos problemas sugeriam que as Reformas não buscaram proteger o Emprego, mas sim a Empregabilidade, visando apenas a redução da Taxa de Desemprego, ainda que ao custo da precarização do Emprego e Condições de Trabalho. Ou seja, mais mão de obra por um menor preço.

De igual maneira, supunha-se que ultrapassar os limites da Flexisegurança resultaria em um projeto de empobrecimento da População e crescimento desenfreado da Desigualdade Social, com grandes concentrações de dinheiro e uma Sociedade empregada, porém, doente, desinformada, frustrada, oportunista e principalmente pobre.

A última hipótese inferia que as Reformas Trabalhistas não estariam alinhadas com o Direito do Trabalho e resultariam em um retrocesso a Ordem Juslaboral.

Após ler, analisar, comparar e sintetizar diferentes autores a respeito do tema, observou-se que as hipóteses podem ou não ser respostas válidas aos problemas da Dissertação, a depender da Sociedade ou País analisado.

Partindo do pressuposto de que o Direito é um instrumento que tem como objetivo a Pacificação Social, observou-se que uma mesma lógica de reforma da legislação do Trabalho surtiu resultados negativos em alguns Países e positivos em outros.

No caso do Brasil, Portugal e Espanha, as Reformas Trabalhistas resultaram em precarização dos Postos de Trabalho, sem que houvesse redução proporcional ou significativa do Desemprego. Por outro lado, Estados como Dinamarca e Holanda, obtiveram êxito nos resultados das Reformas Trabalhistas aplicadas, sendo que flexibilizaram seus Sistemas Laborais, sem que isto lhes custasse a precarização de Postos de Trabalho e exposição econômica e social dos Trabalhadores.

A diferença mais notável para que as Reformas Trabalhistas tivessem ou não resultados satisfatórios, foi a atuação do Estado que assumiu de forma contundente e eficaz seu papel e compensou as fragilidades criadas pelas Reformas Trabalhista ao ponto de conseguir não apenas custear a manutenção da subsistência do Trabalhador durante períodos de Desemprego involuntário, mas também de lhe prover condições técnicas, educacionais e culturais de reinserção no Mercado de Trabalho.

As Reformas Trabalhistas expuseram os Trabalhadores de forma a fragilizar a manutenção do Emprego o qual estão contratados, o que aumentou a quantidade de demissões e, portanto, da rotatividade de Empregos. Isto é, há de fato um acréscimo da liberdade e autonomia contratual através da redução da imperatividade das normas relativas à Relação de Emprego, porém, o impacto sobre o Trabalhador, quando compensado pela atuação estatal, acaba por tornar a Reforma Trabalhista sustentável e viável.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista por si só, sem que o Estado acrescente mecanismos de assistência social adequados, acaba por aumentar a rotatividade de Empregos e inclusive o acréscimo da dependência dos programas

sociais, sem que exista um modo de reinserção ao Mercado de Trabalho. O que resulta em um afunilamento de Trabalhadores em um limbo de Desemprego e que os sujeitará a aceitar postos de Emprego com salários menores e em piores condições.

No caso do Brasil, a denúncia da Convenção nº 158 da OIT já possibilitava a Dispensa Sem Justa Causa pelo Empregador, de modo que não se justificava uma Reforma Trabalhista para facilitar a Dispensa de Empregados, ainda assim, esta alterou o Direito Material e Processual do Trabalho e até buscou um enfraquecimento da atuação dos Sindicatos, mas sem que aumentasse a participação do Estado para compensar as fragilidades criadas. Por isto, no caso do Brasil, verificou-se que a Reforma Trabalhista se encontra em contradição com as Fontes do Direito do Trabalho estudadas e resultou em um retrocesso a Ordem Jurídica do Direito do Trabalho do Brasil.

Por outro lado, as Reformas Trabalhistas observadas nos Estados Europeus, embora tivessem flexibilizado as Normas Trabalhistas e facilitado a Dispensa de Empregados, não afrontaram diretamente as Fontes do Direito do Trabalho, mas apenas mudaram a forma de atingir os resultados pretendidos. Ainda há impedimento de Dispensas Sem Justa Causa ou Arbitrárias e os Direitos dos Trabalhadores seguem bem estabelecidos, sendo que o Estado compensou as fragilidades criadas, ainda que a Taxa de Desemprego não tenha reduzido substancialmente em Países como Portugal e Espanha, por exemplo.

Isto é, o Direito do Trabalho Europeu após suas reformas ainda é mais protetivo do que o Direito do Trabalho Brasileiro antes da Reforma Trabalhista de 2017. O que permitiu observar que a Flexisegurança, inegavelmente reduz Direitos de Trabalhadores, mas não necessariamente os deixará desassistidos ou vulneráveis e não necessariamente afronta as Fontes do Direito do Trabalho.

No que tange aos Limites da Flexisegurança, observou-se ser questão subjetiva, mas que necessariamente terá como limite a Dignidade da Pessoa Humana. Uma Flexibilização puramente focada na proteção empresária e econômica, implicaria considerar o Princípio Constitucional da Livre Concorrência e

da Livre Iniciativa acima da Questão Social e do Valor do Trabalho Humano, o que estaria em contradição com os objetivos e fundamentos estabelecidos da CRFB/88.

Ademais, as Relações de Trabalho não encontraram período prolongado de pacificação, de modo que se as Normas Juslaborais passarem a esmagar a grande parcela de Trabalhadores, esta classe responderá com manifestações e pressões políticas, como tem feito desde o século XVIII. Neste sentido, sequer é produtivo ou economicamente viável ofender as bases do Direito do Trabalho. A própria Classe Empresaria sofrerá as consequências econômicas da precarização das Leis Trabalhistas que causarem a perda do poder de compra da Massa Trabalhadora.

As Relações de Trabalho, desse modo, não podem, em hipótese alguma, ser precarizadas, uma vez que se traduzirão em um projeto de empobrecimento da Classe Obreira. Ao contrário, somente pelo reforço do Direito do Trabalho é que se poderá pensar em uma Sociedade mais justa e prospera.

Com as considerações acima, observa-se que os objetivos gerais e específicos foram atingidos, bem como se considera que a metodologia indutiva na coleta de dados foi suficiente para realizar os procedimentos desta Dissertação.

As hipóteses se confirmaram em parte, sendo que no caso do Brasil, estas se confirmaram, porém, no contexto europeu, houve confirmação parcial, haja vista a verificação de Reformas que tiveram resultados positivos com a Flexibilização de Normas Juslaborais que utilizaram o Método da Flexisegurança.

O tema estudado proporcionou vislumbrar um novo horizonte de aplicabilidade de Normas Trabalhistas e de que a Flexisegurança pode vir a ser uma medida jurídica inteligente, porém, extremamente delicada e que teve resultados positivos em uma pequena exceção de Países.

A presente Dissertação não visou o esgotamento do tema, mas acredita-se que o estudo apresentado enriqueça o debate sobre as Reformas Trabalhistas do Brasil e Europa e colabore na caminhada para aperfeiçoamento do Direito do Trabalho.

Por fim, a ferramenta do Diálogo jamais deve ser ignorada nas questões pertinentes a Relação de Trabalho, principalmente no que tange à possibilidade de implementação de um Modelo de Flexisegurança como o apontado nessa Dissertação. Afinal, se voltada para a Garantia Social e Valorização do Trabalho Humano, esta pode ser uma ferramenta importante na efetivação dos Direitos Fundamentais do Trabalhador sem que resulte no engessamento da Relação de Emprego e das Dinâmicas Empresariais.

REFERENCIAS DAS FONTES CITADAS

ALEMANHA. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha de 1949**. Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. Acessado em 26/03/2020.

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**: coleção sinopses para concursos. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

ANDERSON, Petry. **Balanço do Neoliberalismo**. disponível em: <http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-Social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson>. Acessado em 17/07/2019.

ARAGÓN, Jorge. **Las Reformas Laborales En España Y Su Repercusión En Materia De Empleo. 52 Reformas Desde La Aprobación Del Estatuto De Los Trabajadores En 1980**. 1 ed. Madrid: Fundación, 2012. p. 26

ASSEMBLÉE NATIONALE. **Projeto de Lei nº 3600 de 2016**. Disponível em: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl3600.asp>. Acessado em: 15/05/2020.

BADINTER, Robert; LYON, Caen. Antoine. Porune “**Declaration des droit du travail**”. Le Monde, 2015. Disponível em <https://www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/15/pour-une-declaration-des-droits-du-travail_4654173_3224.html>. Acessado em: 12/05/2020.

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

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho Decente: Dignidade E Sustentabilidade**. Âmbito jurídico Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913. Acessado em 07/04/2020

BAUMANN, Renato. **Emprego, desenvolvimento humano e Trabalho Decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: OIT, 2008.

BECKER, Paula; RAVEL, Jean-Aimé A. **O Quê é Democracia?** 2011, Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/angola/08202.pdf>>. Acessado em: 25/05/2020.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **O Direito do Trabalho Como Afirmação Fático-Jurídica Da Dignidade da Pessoa Humana**: Um Pressuposto Do Debate Sobre A Flexibilização. In: Revista do Ministério Público do Trabalho/ Procuradoria-Geral do Trabalho. Ano XVII - nº. 34-setembro de 2007. Brasília: LTr, 2007.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

BENITO, Santos Miguel Ruesga. **Reformas Laborales En La Gran Recesión**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As Fontes Do Direito Do Trabalho E A Hierarquia Das Normas Jurídicas Trabalhistas**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2504. Acesso em: 07/04/2020.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: UnB, 1997. Título original: Teoria dell'Ordinamento Giuridico.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. trad. Carlos Nelson Coutinho, Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**, São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acessado em 03/05/2020

BRASIL. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. **Decreto Legislativo N. 1.150, De 05/01/1904. Confere Privilegio Para Pagamento De Divida Proveniente De Salarios De Trabalhador Rural**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1150-5-janeiro-1904-583459-publicacaooriginal-106277-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo N. 1.607, De 29.12.1906. Approva O Regulamento Para Execução Das Leis N. 1150, De 5 De Janeiro De 1904 E N. 1607, De 29 De Dezembro De 1906**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-6437-27-marco-1907-510960-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo N. 1.637, De 5.1.1907. Crea Sindicatos Profissionais E Sociedades Cooperativas**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 1.313, De 17 De Janeiro De 1891. Estabelece Providencias Para Regularisar O Trabalho Dos Menores Empregados Nas Fabricas Da Capital Federal**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. acessado em 13/03/2020.

BRASIL. **Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923. Crêa o Conselho Nacional do Trabalho.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 17.934-A. Consolida As Leis De Assistencia E Protecção A Menores.** Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto n. 19.443, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto n. 19.671-A. de 4 de fevereiro de 1931. Dispõe sobre a organização do Departamento Nacional, do Comércio, criado pelo decreto n. 19.667.** disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19671A.htmimpressao.htm. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. **Decreto n. 20.465 de 01 de outubro de 1931. Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/0/2020.

BRASIL. **Decreto n. 21.175. Institue a carteira profissional.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21175-21-marco-1932-526745-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 21.186, De 22 De Março De 1932. Regula O Horário Para O Trabalho No Comércio.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 21.364, De 04 De Maio De 1932. Regula O Horário Para O Trabalho Industrial.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 21.396, De 21 De Março De 1932. Institue Comissões Mistas De Conciliação E Dá Outras Providências.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 21.471, De 17 De Maio De 1932. Extingue Na Inspetoria Dos Serviços De Profilaxia Do Departamento Nacional De Saúde Público, Um Lugar De Servente De 2ª Classe.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21471-6-junho-1932-515896-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 15/03/2020.

BRASIL. **Decreto N. 22.132, De 25 De Novembro De 1932. Institue Juntas De**

Conciliação E Julgamento E Regulamenta As Suas Funções. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. Decreto n. 221, de 26 de fevereiro de 1890. Concede aos Empregados da Estrada de Ferro Central do Brazil Direito à aposentadoria. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-221-26-fevereiro-1890-523613-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 3.724, De 15 De Janeiro De 1919. Regula As Obrigações Resultantes Dos Accidentes No Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 4.682, De 24 De Janeiro 1923. Crea, Em Cada Uma Das Emprezas De Estradas De Ferro Existentes No Paiz, Uma Caixa De Aposentadoria E Pensões Para Os Respectivos Ernpregados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 439, De 31.5.1890. Estabelece As Bases Para A Organização Da Assistência Á Infância Desvalida. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-439-31-maio-1890-503049-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acessado em 09/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 5.492, 16 De Julho De 1928. Regula A Organização Das Emprezas De Diversões E A Locação De Serviços Theatraes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D5492-1928.htm. Acesso em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 5.746, De 09 De Dezembro De 1929. Modifica A Lei De Fallencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL5746-1929.htm. Acesso em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto N. 565, De 12 De Julho De 1890. Concede Aos Empregados De Todas As Estradas De Ferro Geraes Da Republica Direito De Aposentadoria. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html>. acessado em 14/03/2020.

BRASIL. Decreto Nº 843, De 11 De Outubro De 1890. Concede Ao Banco Dos Operarios Diversos Favores Relativamente Aos Edifícios Que Construir Para Habitação De Operarios E Classes Pobres. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-843-11-outubro-1890-517350-norma-pe.html>. acessado em 13/03/2020.

BRASIL. Evolução Das Relações Trabalhistas. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>. Acessado em 03/09/2016

BRASIL. Lei 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1.

acessado em 18/07/2019.

BRASIL. Lei N. 4.982, De 24 De Dezembro De 1925. Manda Conceder, Anualmente, 15 Dias De Férias Aos Empregados E Operarios De Estabelecimentos Commerciaes, Industriaes E Bancarios, Sem Prejuizo De Ordenado, Vencimentos Ou Diarias E Dá Outras Providencias. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. Lei N. 5.109, De 20 De Dezembro De 1926. Estende O Regimen Do Decreto Legislativo N. 4.682, De 24 De Janeiro De 1923, A Outras Empresas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>. Acessado em 14/03/2020.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera A Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT), Aprovada Pelo Decreto-Lei No 5.452, De 1o De Maio De 1943, E As Leis Nos 6.019, De 3 De Janeiro De 1974, 8.036, De 11 De Maio De 1990, E 8.212, De 24 De Julho De 1991, A Fim De Adequar A Legislação Às Novas Relações De Trabalho. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 808 de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acessado em: 03/05/2020.

BRASIL. Medida Provisória. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acessado em 15/03/2020.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Convenções. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 07/04/2020

BRUUN, N. e MALMBERG, J. The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden (1992-2003). IN: ENGELS, C; ENGELS, L.C. e LEUVEN, K.U. (Orgs.) The evolution of Labour Law (1992-2003). Volume 1: General Report. Luxembourg - Office for Official Publications of the European Communities, Belgium, 2005.

BULOS, Uadi Lammêgo. Curso De Direito Constitucional. 12. ed. Saraiva, 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 3ª ed., Coimbra, Almedina, 1999.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas Atípicas de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra M. Percurso Semântico Do Tema Empregabilidade: Um Estudo De Caso Em Uma Empresa De Telefonia. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552004000100007. Acessado em 17/05/2020.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo. LTr, 1980.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century. Bulletin of the european Communities. Supplement**. Bruxelas, 1993.

CONJUR. **Convenção 158 da OIT**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acessado em 27/07/2020

COUNTRY ECONOMY. **Dinamarca Desemprego**. Disponível em: <https://pt.countryeconomy.com/mercado-laboral/desemprego/dinamarca>. Acessado em 18/05/2020.

DAL ROSSO, S. **A Jornada de Trabalho na Sociedade**. Brasília: UnB, 1997.

DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?**. In: Revista Trabalhista: Direito e Processo, ano 7, nº 25: LTr, 2008.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESCARTIN, Ignacio García Perrote; UGUINA, Jesus R. Mercader. **Reforma Laboral De 2012: Análisis Práctico Del RDL 3/2012, De Medidas Urgentes Para La Reforma Del Mercado Laboral**. Valladolid: Lex Nova, 2012.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O Princípio Protetor Do Empregado E A Efetividade Da Dignidade Da Pessoa Humana**. São Paulo. Ltr. 2008.

ESPANHA, **Constitución Española**. Disponível em: https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf. Acessado em: 12/05/2020

EUR-LEX. **Directiva 98/59/CE Do Conselho De 20 De Julho De 1998 Relativa À Aproximação Das Legislações Dos Estados-Membros Respeitantes Aos Despedimentos Colectivos**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059>. Acessado em 10/05/2020.

FAUSTO, Bóris. **Trabalho Urbano e Conflito Social (1890-1920)**. São Paulo: Difel, 1976.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História Do Trabalho, Do Direito Do Trabalho E Da Justiça Do Trabalho** – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERREIRA, Lier Pires; GUANABARA, Ricardo; JORGE, Vladimyr Lombardo. **Curso de Teoria Geral do Estado**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FORTI, V. **Ética, Crime E Loucura: Reflexões Sobre A Dimensão Ética No Trabalho Profissional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

FRANÇA. **Constituição da França de 1949**. Disponível em: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/portugais/constitution_portugais.pdf. Acessado em 26/03/2020.

FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230BB.tpdila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161031> . Acessado em: 13/05/2020.

GORDILLO, R. G. **Reformas Y Contrarreformas Laborales En La Segunda Década Del Siglo XXI En España**. 2019. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/37/19>>. Acessado em: 10/05/2020

HARVEY, David. **O Neoliberalismo: História E Implicações**. 4 ed. Tradução de Adail Sobral; Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edição Loyola, 2013.

HJORT, Claus. **Curso Crítico de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

HUMBERT, Georges Louis Hage. **A Constituição, a garantia fundamental ao acesso à Justiça e a assistência judiciária gratuita**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9289-9288-1-PB.pdf>>. Acessado em: 21/05/2020.

IBGE. **Taxa de Desocupação, jan-fev-mar 2012 - jan-fev-mar 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>. Acessado em 17/05/2020.

INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico**. Ekonomiaz nº 87, 1º semestre, 2015.

ITALIA. **Constituição da República Italiana de 1947**. Disponível em: https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf. Acessado em 26/03/2002.

JESUS, Selma Cristina Silva de; OLIVEIRA, Douglas Mota. **A Nova Razão Do Direito Do Trabalho: Uma Análise Dos Indicadores Jurídicos E Sociais Da Reforma Trabalhista Na França. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, 2019. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/541/478>>. Acessado em: 14/05/2020.

KORPALISKI FILHO, Geraldo; MARTIGNONI, Diego. **Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu**. Disponível em: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima19/anima19-07-Reformas-Trabalhistas-no-Cenario->

Europeu.pdf > 2018. Acessado em: 10/05/2020.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade No Brasil: Inflexões De Gênero E Diferenciais Femininos**. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001.

LE MONDE. **Les Questions Que Vous Vous Posez Sur La Réforme Du Code Du Travail**. Disponível em: http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/09/12/les-questions-que-vous-vousposez-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5184510_4355770.html. Acessado em: 15/05/2020.

MACCALÓZ, Salette. **Globalização E Flexibilização**. In: **Globalização, Neoliberalismo E Direitos Sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MACHADO, Sidnei, **A Reforma Trabalhista No Brasil A Partir De Uma Perspectiva Comparada Das Reformas Na União Europeia**. JusLaboris, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1. Acessado em: 09/05/2020

MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva: Da Liberdade Contratual À Responsabilidade Social**. São Paulo: LTr, 2000.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARIOTTO, Fábio L. **O Conceito De Competitividade Da Empresa: Uma Análise Crítica**. 2009 Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901991000200004&script=sci_arttext&tlng=pt. Acessado em: 25/05/2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5.ed.São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**.12. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2017.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: O Caminho Das Pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MORAES FILHO, Ecarisdo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1971.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/10/tratado_elementar_de_Direito_do_trabalho.pdf. Acessado em: 30/03/2020.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flor es de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauro Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40.ed. São Paulo. LTr. 2015.

NEXO JORNAL. **Como Ficou O Emprego 2 Anos Após A Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/07/Como-ficou-o-emprego-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acessado em 17/05/2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente Do Trabalho Ou Doença Ocupacional**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica a saúde do Trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

PADILHA, Norma Sueli. **O Equilíbrio Do Meio Ambiente Do Trabalho: Direito Fundamental Do Trabalhador E De Espaço Interdisciplinar Entre O Direito Do Trabalho E O Direito Ambiental**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. p. 244

PANORAMA INTERNACIONAL. **Reforma Trabalhista Espanhola: Perdas Garantidas, Benefícios Incertos**. Disponível em: <http://panoramainternacional.fee.tche.br/article/reforma-trabalhista-espanhola-perdas-garantidas-beneficios-incertos/>. Acessado em 17/05/2020.

PASOLD. Cesar Luiz. **Função Social do Estado Contemporâneo**. 4.ed. rev. amp. Itajaí/SC: Univali, 2013. ebook <http://siaiapp28.univali.br/LstFree.aspx> . Acessado em 30/07/2020

CRUZ, Paulo Márcio. **Política, Poder, Ideologia & Estado Contemporâneo**, 3.ed. Juruá Editora, 2002.

PEREIRA, Ana Paula Sawaya de Castro. **Sustentabilidade, Meio Ambiente do Trabalho e Terceirização**. 2012. 132 fl. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2012

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Estratégia E Estrutura Para Um Novo Estado**. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1447/1/1997%20vol.48%2cn.1%20Bresser%20Pereira.pdf>. Acessado em: 22/05/2020.

PILOSIO, Giovanni Paolo. **Limites à Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e Flexisegurança**. Dissertação. (Mestrado em Direito)- Universidade de São Paulo. São Paulo. 2014. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08042016-142432/publico/Giovanni_Paolo_Pilosio_Dissertacao_Final.pdf. Acessado em: 13/05/2020.

PINTO, Giovana Caroline de Resende. **O Mercado de Trabalho e a Seguridade Social da Holanda e na Dinamarca sob o Contexto Europeu**. **Dissertação**. (Mestrado em Desenvolvimento Econômico)- Universidade Estadual de Campinas.

Campinas. P. 120, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286238/1/Pinto_GiovanaCarolinadeResende_M.pdf>. Acessado em: 15/05/2020.

PLOUGMANN, P. e MADSEN, P.K. **Flexibility, Employment Development and Active labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990's**. CEPA Working Paper 2002-2004. Center for Economic Policy Analysis. New School University. New York, USA, 2002.

POCHMANN, Márcio. **O Emprego Na Globalização: A Nova Divisão Internacional Do Trabalho**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2001.

PORDATA. **Taxa de Desemprego, dos 15 aos 74 anos**. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+desemprego++dos+15+aos+74+anos-1779>. Acessado em: 10/05/2020.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>. Acessado em 26/03/2020.

QUADROS, Wagner Ramos de. **Flexibilização Normativa e Princípio da Proteção**. Revista Nacional de Direito do Trabalho. n. 23. ano 3. mar. 2001.

RAMOS, Alexandre. **Contrato Temporário De Trabalho: Combate Ao Desemprego Ou Redução Do Custo Da Força De Trabalho?**. São Paulo: LTr, 1999.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares De Direito**. 27. ed. 20. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2013.

REZENDE, Matheus Riberito. **Revisitando a flexisegurança**. In: Revista trabalhista: direito e processo. Ano 1, v1, n1. Rio de Janeiro. Forense, 2002,

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança: A reforma do Mercado de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Milton. **Brasil Na Encruzilhada – Entre A Submissão Ao Pensamento Único E Um Autêntico Projeto Nacional**. Carta Capital. São Paulo , n. 4, p. 25, 12 abr. 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade Da Pessoa Humana E Direitos Fundamentais Na Constituição Federal De 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. **Curso De Direito Constitucional**. 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

SCATOLIN, Einar. **Desenvolvimento Organizacional**. Rh Portal, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/desenvolvimento-organizacional/>>. Acessado em: 25/05/2020.

SCHAFF, Adam. **A Sociedade Informática**. São Paulo: Unesp-Brasiliense, 1993.

SCHOMANN, Isabelle. **Réformes nationales du droit du travail en temps de crise: Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe**. **Economic Interventions Journal**, 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2437#quotation>. Acessado em: 15/05/2020.

SEVERO, Valdete Souto. **Seminário Quem é Quem no Direito do Trabalho**. A Fúria Contra o Direito do Trabalho e Contra a Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO: o perverso discurso do mal menor**. Disponível em: <https://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acessado em 26/07/2020.

SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A Sistematização dos Princípios do Trabalho e a Reelaboração do seu Princípio Protetor: Para Uma Análise Crítica da “Flexisegurança”**. **Dissertação**. (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito de Recife, da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf>. Acessado em 17/05/2020

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista: (a Lei n. 13.467/2017)**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 194-210, nov. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/122557/2017_maior_jorge_impactos_golpe.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em 05/05/2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TRAGTENBERG, M. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1974.

TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Orgs.). **Neoliberalismo E Reestruturação Produtiva: As Novas Determinações Do Mundo Do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE SÃO PAULO. **Convenção Nº 158 DA OIT**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acessado em 12/05/2020

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**.

Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. acessado em 27/03/2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado de Funcionamento de União Europeia**. Disponível: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Acesso em 08/04/2020.

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

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 22. Ed. atual. Tradução por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: DLTR, 2005.

WELLER, Jürgen (ed.). **O Novo Cenário Laboral Latino-Americano**: regulação, proteção e políticas ativas de Mercado de Trabalho. CEPAL, 2009.

WILTHAGEN, Ton. **The Concept Of 'Flexicurity': A New Approach To Regulating Employment And Labour Market**. Disponível em: <http://ssrn.com/abstract=1133932>. Acesso em 17/05/2020