

REFORMA TRABALHISTA E MOVIMENTOS DE REESTRUTURAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E REDUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

LABOR REFORM AND MOVEMENTS OF RESTRUCTURING, PRECARISATION AND REDUCTION OF EMPLOYMENT LAW IN BRAZIL

Amauri Cesar Alves¹
Thiago Henrique Lopes de Castro²

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Direito do trabalho no Brasil: momentos e movimentos. 3. Reestruturação do direito do trabalho: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado e novas possibilidades de “negociação individual”. 4. Redução do direito do trabalho. 4.1. Desregulamentação. 4.2. Redução do conceito de relação de emprego e do âmbito de aplicação da regra celetista. 4.3. Flexibilização trabalhista. 5. Precarização de direitos e a reforma trabalhista. 6. Conclusão. 7. Referências.

SUMMARY: 1. Introduction. 2. Labor law in Brazil: moments and movements. 3. Restructuring of employment law: the prevalence of collective bargaining over the legislated and new possibilities of "individual bargaining". 4. Reduction of employment law. 4.1. Deregulation. 4.2. Reduction of the concept of employment relationship and the scope of application of the bargaining rule. 4.3. Labor flexibility. 5. Precariousness of rights and labor reform. 6. Conclusion. 7. References.

1 INTRODUÇÃO

O cenário político-social que permeia a regulação da matéria trabalhista no direito brasileiro, historicamente, tem oscilado entre percursos que vão da lógica corporativista ao surgimento e retomada do ideal neoliberal. A problemática que se pretende abordar neste estudo se refere às diversas situações pelas quais passou o Direito do Trabalho no Brasil, ora se apresentando como instrumento de equilíbrio entre as classes empregadora e trabalhadora, ora trazendo promessas de vanguarda em favor dos hipossuficientes, para, então, culminar num projeto de esvaziamento de direitos dos trabalhadores pós reforma trabalhista.

A consolidação das leis trabalhistas na década de 40 do século passado se inspirou em um discurso dialético entre o poderio econômico e a classe trabalhadora, sustentando-se a ideia

Artigo enviado em 04/06/2018.

Artigo aprovado em __/__/__.

¹ Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.Minas. Professor da Universidade Federal de Ouro Preto (Graduação e Mestrado). Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

² Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Professor Substituto da Universidade Federal de Juiz de Fora (*Campus* Governador Valadares).

de concessões sociais pela via legislativa, tendo-se, em contrapartida, o abandono do ideário marxista por parte desta. Nessa sistemática de concessões recíprocas, cumpriria ao Estado o papel de terceiro observador e mediador da tensão social existente. O que daí se observou é o fato da atuação do ente público não ter se limitado à referida função mediadora. Houve um intenso controle e pacificação social das massas. Em contrapartida, não houve zelo pela eficácia plena do que fora positivado, não se materializando as promessas de direitos anteriormente realizadas. Nesse sentido, o pensamento neoliberal ganha força. A desoneração do Estado e da empresa são os discursos adotados com fito de se renovar o modelo produtivo em declínio e criar novos postos de trabalho, o que não se concretizou.

O objetivo deste trabalho concentra-se, então, em elucidar o redesenho do Direito do Trabalho em momentos diversos no país, buscando demonstrar a retomada de um projeto neoliberal em face do direito trabalhista nos últimos anos, após períodos em que se vislumbraram alguns avanços pró trabalho. Intenciona-se, assim, evidenciar a importância da atuação estatal como instrumento de controle da relação entre capital e trabalho, bem como o avanço da influência neoliberal no rearranjo dessas ferramentas.

Diante dessas considerações iniciais a hipótese que se levanta é a de que o Direito do Trabalho passa por momentos de maior ou menor pressão de uma classe sobre a outra e de ambas sobre o Estado. São momentos de um Direito do Trabalho sempre em movimento.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: MOMENTOS E MOVIMENTOS

O Direito do Trabalho é fruto do capitalismo, se desenvolve no capitalismo e se presta, também e principalmente, para atender às demandas do capital. Há certo consenso, entretanto, de que o ramo jurídico especializado pretende corrigir as desigualdades havidas na contratação de trabalho no sistema capitalista, com a pacificação de uma relação que seria naturalmente conflituosa. Em verdade é o Direito do Trabalho instrumento de proteção do trabalho, mas, principalmente, é estrutura de preservação do capital e do *status quo*.³

A prevalência da norma heterônoma estatal na regulação do conflito natural entre as partes contrapostas faz com que o Direito do Trabalho seja expressão da vontade dos detentores do poder político, que por sua vez representam, quase sempre e majoritariamente, os detentores do poder econômico. Não é razoável supor que os detentores do poder político e econômico admitam uma estrutura jurídica e judiciária que lhe seja antagônica e que não represente, em

³ Sobre o tema veja ALVES, Amauri Cesar. Função Capitalista do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista LTr**. Legislação do Trabalho, v. 09, p. 1067-1082, 2013

boa medida, a expressão da sua vontade. É ingenuidade supor que o Direito do Trabalho seja a expressão de ideias socialistas ou que represente risco para o capitalismo. Tem natureza de “‘poder burguês’, outorgado por um ‘direito burguês’”, como compreende Bernar Edelman, embora se refira à França da segunda metade do século XX:

Como se o trabalho estivesse “do lado” do capital e do Estado! Como se o “direito operário” não fosse o direito burguês *para* o operário! E como se, enfim, milagrosamente, o direito do trabalho fosse uma zona juridicamente “protegida”. Não existe o “direito do trabalho”; existe um direito burguês que se ajusta ao trabalho, ponto-final.⁴

Ainda que se reconheça o Direito do Trabalho como instrumento estatal de mitigação das pressões internas entre sujeitos contrapostos é natural que também o Estado seja pressionado pelos atores sociais envolvidos. O trabalhador pressiona o capitalista, que por sua vez pressiona o Estado, que responde com a lei. Há momentos, é certo, em que a pressão da classe trabalhadora se dirige ao Estado, e não aos patrões. Fato é que empregados e empregadores pretendem que o resultado da atuação legislativa atenda aos seus interesses, mas naturalmente a pressão econômica se evidencia historicamente.

No Brasil o Congresso Nacional sempre esteve alinhado com os interesses do capital no que concerne à regulamentação trabalhista. O Poder Executivo quase sempre observou o mesmo alinhamento. Inobstante tal constatação, singela e inicial, é possível identificar quatro situações diferentes de resposta estatal às pressões sociais: momentos de aparente *equilíbrio* entre as forças contrapostas, momentos excepcionais em que é *maior a influência da classe trabalhadora*, momentos ordinários em que a *vontade do capital se sobrepõe* e o momento atual, de *radicalização extrema dos interesses patronais*. Tais pressões movimentam o Direito do Trabalho em sua expressão normativa heterônoma. São movimentos do Direito do Trabalho marcados por momentos de maior ou menor pressão de uma classe sobre a outra e de ambas sobre o Estado. Embora a análise histórica não seja objetivo central do presente artigo é relevante exemplificar momentos do Direito do Trabalho em movimento.

De início, sem olvidar importantes vozes em sentido contrário, podem ser trazidos como exemplos dois momentos históricos em que houve certo equilíbrio na atuação estatal, o que significou uma atenção quase equânime às pressões das forças antagônicas: 1943 e 1988. Tanto a CLT quanto a Constituição da República podem ser compreendidas como estruturas normativas que assimilaram razoavelmente as pressões do capital e do trabalho. Não se defende

⁴ EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 19.

aqui tese de que houve igualdade de tratamento e de direitos entre as partes contrapostas, mas, sim, certo equilíbrio razoável.

Com a CLT os empregados urbanos receberam tutela estatal ampla e relevante em relação ao seu contrato de trabalho, o que foi fruto de lutas históricas da classe trabalhadora desde o início do século XX. Em contrapartida os detentores do poder rural não foram incomodados, os contratantes de trabalho doméstico não foram contrariados e os empregadores urbanos em verdade queriam criar mercado consumidor interno e aceitaram convenientemente a legislação. Vargas soube atuar decisivamente para transmitir a ideia do equilíbrio. A CLT desde 1943 até o início do presente século era vista majoritariamente como diploma normativo justo e equânime, que atendia aos interesses tanto de empregados quanto de empregadores. Fato é que nos momentos ordinários da vida política brasileira não há alterações significativas no conteúdo normativo celetista, que sempre foi bem assimilado por ambas as partes.

A Constituição da República, não obstante a prevalência numérica dos representantes do poder econômico na Assembleia Nacional Constituinte⁵, também pode ser vista como um momento de razoável equilíbrio. A previsão dos direitos sociais como direitos fundamentais constitui uma das mais relevantes conquistas da classe trabalhadora na Constituição da República. A principiologia justtrabalhista decorrente do novo Texto Constitucional deve ser entendida como garantia de um mínimo de controle contra abusos do poder econômico no plano da regulamentação trabalhista infraconstitucional. Em contrapartida importantes direitos fundamentais previstos constitucionalmente ainda não receberam regulamentação infraconstitucional (artigo 7º, incisos I, XI *in fine*, XXI, XXIII *in fine* e XXVII), correta interpretação, aplicação ou efetivação (artigo 7º, IV, XIII, XIV, XVI e XVII), por força da resistência organizada do capital que conquista corações e mentes no Poder Judiciário e no Poder Legislativo. A ausência de regulamentação infraconstitucional e a interpretação desfavorável (incorreta) do Texto Constitucional constituem pressão do capital contra as demandas sociais dos trabalhadores brasileiros.

Há momentos que podem ser exemplificados como períodos excepcionais em que a influência da classe trabalhadora se mostra mais significativa, ainda que não represente ruptura com o sistema. Os períodos Lula e Dilma na Presidência da República podem ser considerados, ainda que minimamente, momentos excepcionais de atenção às pressões da classe trabalhadora. Inicialmente merece destaque o aumento real do salário mínimo e seus claros efeitos na economia e na vida da classe trabalhadora. No plano normativo justtrabalhista exemplos também

⁵ Sobre o tema veja ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade Sindical**: nova interpretação constitucional e celetista. São Paulo: LTr., 2015, especificamente Capítulo 3.

não faltaram. Citem-se aqui as Leis 12.690/2012 (Trabalho Cooperado), 11.788/2008 (Estágio), 12.023/2009 (Avulsos não-portuários, conhecidos como “Chapas”) e 12.619/2012 (Motoristas Profissionais) como momentos de extensão de direitos trabalhistas mínimos para além da relação de emprego.⁶ Relevantes no âmbito do tratamento civilizatório dos trabalhadores domésticos a Lei 11.324/2006 e a Lei Complementar 150/2015. Provavelmente boa parte do ódio de certa elite brasileira contra os Presidentes Lula e Dilma decorre do fato de os trabalhadores domésticos terem recebido finalmente, depois de séculos de exploração desmedida, tratamento jurídico próximo daquele garantido aos demais empregados brasileiros.

Há momentos, ordinários em razão da natural prevalência dos interesses do capital sobre o trabalho no sistema capitalista, em que a influência do poder patronal prevalece na normatização trabalhista. Dada a sua característica ordinária muitos são os exemplos. Citem-se aqui aqueles decorrentes da Década Neoliberal⁷ na produção normativa justtrabalhista brasileira.

Finalmente há o momento excepcional e atual, que não é de simples prevalência do capital sobre o trabalho, mas, sim, de ruptura do pacto silencioso de um Direito do Trabalho que tutela o trabalho para proteger o empregador. Trata-se de um momento único, que revela um novo Direito do Capital⁸ e que merecerá muitos debates nos próximos anos e alguns no presente estudo.

3 REESTRUTURAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO COLETIVAMENTE SOBRE O LEGISLADO E NOVAS POSSIBILIDADES DE “NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL”

A mais destacada proposta apresentada originalmente pelo Poder Executivo no âmbito da Reforma Trabalhista era a que se refere à prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. Ocorre que, durante a tramitação do texto na Câmara dos Deputados, o tema perdeu centralidade mas merece análise por sua relevância para o direito do trabalho.

De início vale lembrar que no sistema juslaboral brasileiro não havia hierarquia entre normas trabalhistas. Não se aplicava, no ramo jurídico especializado, a pirâmide hierárquica

⁶ Sobre o tema veja ALVES, Amauri Cesar. Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, v. 79, p. 53-69, 2013.

⁷ Sobre o tema veja CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Década Neoliberal: a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

⁸ Sobre o tema veja ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma Trabalhista e o Novo 'Direito do Capital'. Revista **Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 338, v. XXIX, p. 47-74, 2017.

própria do direito civil. O Professor Maurício Godinho Delgado destaca como operava o critério normativo hierárquico vigente no direito do trabalho até então:

[...] a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. À medida que a matriz teleológica do direito do trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego -, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento.⁹

No plano do direito individual do trabalho o princípio básico para a compreensão da ausência de hierarquia normativa é o da *norma mais favorável*, que tende a privilegiar a aplicação da norma que melhor consulte aos interesses jurídicos do trabalhador empregado, independentemente da pirâmide normativa clássica civilista.

No plano do direito coletivo do trabalho, que é o que interessa na discussão aqui proposta, o princípio básico para a compreensão da aplicação normativa é o da adequação setorial negociada.

A pergunta que se impunha era referente à possível preponderância, *a priori*, de uma norma jurídica autônoma sobre outra heterônoma ou vice-versa. Na linha doutrinária do Professor Maurício Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada trata dos "critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal"¹⁰. Tal princípio resolveria, até a Reforma Trabalhista, as mais diversas situações fáticas:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista, desde que respeitados certos critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).¹¹

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 183.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1595.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1595.

Percebe-se que em cada caso concreto deveria o intérprete avaliar o confronto entre normas autônoma e heterônoma para decidir sobre a aplicação de uma ou outra, atento ao princípio da adequação setorial negociada, sem que houvesse, sempre e aprioristicamente, a prevalência do negociado sobre o legislado.

O legislador reformador ignorou o princípio em análise, muito embora esteja tal valor em linha com a Constituição da República. A leitura do disposto no novo art. 611-A da CLT mostra a tentativa do legislador em fixar uma preconcepção de preponderância da norma autônoma, pretendendo uma hierarquia estática que até então inexistia.

É sempre importante lembrar que a regra celetista, original ou reformada, deve ser interpretada em conformidade com a Constituição da República. Sendo assim, o novo art. 611-A não tem o condão de afastar a origem constitucional do princípio da adequação setorial negociada. Trata-se da preservação do princípio independentemente da regra. Tal é a admoestação e a percepção do Prof. Maurício Godinho Delgado ao analisar os impactos da Reforma Trabalhista sobre o princípio da adequação setorial negociada:

Naturalmente que a ordem jurídica consiste em um conjunto lógico e sistemático de princípios e regras de Direito, inclusive de Direito Constitucional e de Direito Internacional do Trabalho, circunstâncias que deverão, em modo e ritmo adequados, civilizar o extremismo da Lei da Reforma Trabalhista, ajustando-a ao padrão humanístico e social que corresponde à Constituição da República, aos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, e ao próprio Direito do Trabalho.¹²

O legislador, preocupado em garantir os efeitos do que fez e consciente de suas arbitrariedades, tentou limitar a atuação da Justiça do Trabalho ao criar a nova regra do § 3º do art. 8º da CLT, também mencionado no § 1º do seu art. 611-A. Pretendeu o legislador reformador estabelecer a hierarquia entre as normas jurídicas e afastar do Poder Judiciário o poder/dever de avaliar seu conteúdo, em clara afronta ao disposto no art. 5º, XXXV da Constituição da República. O legislador imaginou restringir a análise do Poder Judiciário aos requisitos de validade do negócio jurídico (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei), mas se "esqueceu" da norma constitucional que estabelece claramente que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

A situação é tão simples que nem demanda análise mais aprofundada. Se a norma de ACT ou CCT ameaça ou atinge direitos trabalhistas, cabe ao Poder Judiciário fixar sua aplicação ou não no caso concreto, o que se dará com a aplicação do princípio da adequação

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 1569.

setorial negociada, que tem respaldo constitucional. O Poder Judiciário trabalhista vai, sim, analisar o mérito de ACT e CCT independentemente do que pretende o disposto no art. 611-A da CLT, pois acima dele está o disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição da República.

Em tese inicial é até admissível que se perceba no art. 611-A da CLT uma presunção de prevalência do negociado sobre o legislado, mas tal somente se confirmará no caso concreto com a análise de mérito do conteúdo de ACT e CCT em confronto com a norma jurídica heterônoma, ou seja, com a aplicação do princípio da adequação setorial negociada.

Situação um tanto mais complicada no plano fático das relações capital-trabalho é a que decorre das novas possibilidades de “negociação individual” no contrato de emprego, vista a ausência do sindicato no momento do ajuste.

A Reforma Trabalhista, na prática, tentou mitigar a noção justralhista de hipossuficiência, pois em diversos dispositivos pressupõe igualdade contratual e jurídica entre empregados e empregadores. Fossem outros os verdadeiros autores da reforma, seria possível pensar em equívoco, mas, vendo a pauta da CNI, por exemplo, percebe-se, com clareza, que a ideia é a da maior aproximação da relação de emprego com o direito civil. O que se busca, ainda que a médio prazo, é a transformação do contrato de trabalho em um contrato comum, típico do direito civil.

O Direito do Trabalho sempre foi informado pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas, bem como teve desde 1943 como regra básica celetista a inalterabilidade contratual lesiva. A Reforma Trabalhista parece desconhecer tanto o princípio quanto a regra, pois permite que a negociação individual prejudique os interesses do trabalhador no contrato, tanto no momento da admissão quanto em seu curso.

Se é difícil aceitar a ideia de prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado, é quase impossível compreender como justralhistas alguns novos dispositivos celetistas. Parece que o legislador reformador não conhece a ideia de subordinação jurídica. Não conhece o que é o temor do desemprego. Nunca viu de perto a face da fome. Somente tal ignorância com relação à realidade fática justifica permitir que o empregado possa, individualmente, negociar condições de trabalho que certamente lhe serão piores do que as atuais e abaixo do que hoje se compreende como patamar civilizatório mínimo.

A “livre” estipulação de cláusulas trabalhistas e a “livre” manifestação da vontade do empregado no contrato são, hoje, dogmas patronais desconectados com a realidade fática. O empregado, por ser subordinado ao patrão e quase sempre dependente economicamente do emprego, não tem a mesma potencialidade negocial que tem o empregador. Isso é óbvio em qualquer lugar do mundo que adote o capitalismo como sistema econômico. Ora, no capitalismo

há quem manda e há quem obedece, sendo a relação subordinada uma expressão do sistema. Não é possível pressupor igualdade negocial com subordinação jurídica.

O Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP desenvolveu quadro exemplificativo das novas possibilidades negociais individuais do contrato de emprego, com destaque para a atuação da CNI na nova regulamentação celetista:

Quadro 1 - Novas possibilidades na negociação individual:

Tema	Proposta CNI	Nova regra CLT
Banco de horas	Proposta 9 da CNI	Art. 59, § 5º
Compensação mensal de jornada	Proposta 9 da CNI	Art. 59, § 6º
Sistema 12 x 36	Súmula nº 444 do TST	Art. 59-A
Alteração do contrato: presencial para teletrabalho	-	Art. 75-C
Disposições sobre infraestrutura para teletrabalho	-	Art. 75-D
Parcelamento das férias em 3 períodos	Proposta 51 da CNI	Art. 134, § 1º
Horário de intervalo especial da lactante	-	Art. 396, § 2º
Livre estipulação: curso superior e salário "razoável"	Proposta 02 da CNI	Art. 444, parágrafo único
Acordo para extinção do contrato	Proposta 78 da CNI	Art. 484-A
Arbitragem: curso superior e salário "razoável"	Proposta 82 da CNI	Art. 507-A
Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas	-	Art. 507-B

Fonte: Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

O Prof. Maurício Godinho Delgado critica a nova possibilidade de “livre estipulação” das condições de trabalho do empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, que define como “alternativa contratual draconiana”, e denuncia segregação entre empregados vinculados a um mesmo empregador:

Ora, como o contrato de trabalho se trata, manifestamente, de um *contrato de adesão*, pode se estimar o caráter leonino de tal cláusula de inserção desse grupo de empregados em condições contratuais abaixo das fixadas em lei e, até mesmo, abaixo das fixadas na negociação coletiva concernente à respectiva categoria profissional. Note-se que a Lei da Reforma Trabalhista não está se referindo aos altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais impressionantes, além de ganhos contratuais diferenciados e estratosféricos (entre salários, verbas não salariais, a par de utilidades e benefícios diversos). Não: a nova regra legal está se reportando simplesmente aos empregados que sejam portadores de diploma de curso superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. O caráter discriminatório da regra legal é simplesmente manifesto; ela institui algo inimaginável na ordem constitucional e legal brasileiras contemporâneas: a pura e simples segregação de empregados perante o mesmo empregador.

(...)

Ora, a diferenciação jurídica é tolerada no Direito – deixando de ser discriminatória – apenas caso ocorra por motivo realmente consistente, legítimo, essencial, imprescindível. Na regra enfocada, os dois fatores pinçados para respaldar a diferenciação jurídica (diferenciação jurídica profunda, radical, enfatize-se) não afastam e nem diminuem o poder empregatício devido pelo empregador, não afetando a situação de vulnerabilidade e hipossuficiência jurídicas, sociais e econômicas do empregado. Se não bastasse, esses dois fatores não justificam o tratamento jurídico espartano e segregador conferido a esse profissional relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado no contexto da relação empregatícia.¹³

Nos termos da leitura (e não interpretação) do parágrafo único do art. 444 da CLT, por exemplo, poderia o empregado com curso superior e salário "razoável" negociar diretamente com o empregador no mesmo plano em que negocia o sindicato. Não é difícil imaginar qual será o argumento do empregador quando o empregado aqui destacado for negociar. O argumento provavelmente será o salário já "razoável" recebido pelo empregado, que não necessitaria nada mais além dele. Por absurdo que possa parecer, será um sério risco para o empregado brasileiro ultrapassar a barreira dos onze mil reais mensais, pois isso poderá significar ter que abrir mão de direitos hoje garantidos e infensos à negociação individual.

A conjugação de livre “negociação individual” com prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado representa movimento patronal de ruptura com o modelo justralhista de pacificação das relações capital-trabalho no Brasil. Se o novo sistema negocial for implementado como pretendem os patrões haverá grave quebra no parâmetro justralhista brasileiro de preponderância da normatização heterônoma estatal. O risco é significativo, principalmente para a classe trabalhadora. O momento exige união dos trabalhadores no sentido de pressionar patrões e Estado com vistas a forçar um novo reequilíbrio de forças, sob pena de empobrecimento amplo, geral e irrestrito do povo brasileiro.

4 MOVIMENTOS DE REDUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Consolidada a legislação trabalhista pátria, o período histórico subsequente é caracterizado por modificações substanciais na forma de estruturação econômica e produtiva. Na lição de Ricardo Antunes¹⁴, o pós-guerra se caracteriza pelo surgimento nos países capitalistas avançados de um sistema de “compromisso” e “regulação”. Esse binômio oferecerá a ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser duradouro, fundado e orientado pelo compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado. Esse modelo, prossegue o autor, não se origina de discussões claramente estabelecidas, mas da reação

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 436-437.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p.40.

econômica implementada após a crise de 30. Concediam-se ganhos sociais característicos do *Welfare State*, tendo como contrapartida o abandono da temática socialista por parte dos trabalhadores. A função do Estado não era puramente mediadora/arbitral, mas legitimadora de interesses gerais do capital.

A despeito dessa política de pacificação social, a década de 60 se distingue pelo fervor contrário ao modelo produtivo fordista-taylorista por parte da classe operária. Em que pesem os ganhos sociais, subsistiam a expropriação intensificada do operariado, a inexistência de participação sua na organização do processo de trabalho e o labor consistente na atividade repetitiva e desprovida de sentido¹⁵. A geração de trabalhadores desse período não vislumbrava os benefícios advindos dessas “concessões” e observados pela geração antecessora, no início do Séc. XX.

Nesse contexto de instabilidades, a década de 70 trouxe consigo crise econômica em dimensão global. Era necessária reestruturação econômico produtiva de forma a conciliar saúde financeira com os problemas advindos do declínio do *Welfare State*. Retoma-se o projeto liberal, com desconcentração produtiva, acumulação flexível de capital e intensificação da exploração da mão de obra.

No Brasil, a Lei do FGTS, de 1966, deflagrou a sucessão de modificações legislativas de cunho liberal. Todavia, é na década de 90, com a redemocratização, que essa corrente ganha maior representatividade. Isso resultou na aprovação sucessiva de leis que fragilizaram o âmbito de tutela trabalhista¹⁶.

¹⁵ ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 43.

¹⁶ “(...) a título de exemplificação e em síntese, de algumas normas implementadas à época.

A Lei 9.300/1996 alterou a Lei 5.889/1972 para retirar a natureza jurídica remuneratória da utilidade consistente em moradia do trabalhador rural. A Lei 9.472/1997 possibilitou a terceirização de atividades essenciais em telecomunicações. A Lei 9.504/1997 afastou a possibilidade de vinculação jurídica empregatícia entre os partidos políticos e candidatos a cargos eletivos e os trabalhadores vinculados às suas campanhas. A Lei 9.601/1998 flexibilizou as limitações para a contratação a termo e instituiu a possibilidade de compensação anual de jornadas, conhecida como “banco de horas”. A Lei 9.608/1998 permitiu o trabalho voluntário em instituições públicas e privadas. A Lei 9.958/2000 estabeleceu limitações ao acesso do trabalhador à justiça, através da instituição das Comissões de Conciliação Prévia. A Lei 10.101/2000 dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, com a desvinculação dos valores à remuneração contratual, além de permitir o trabalho no comércio aos domingos e nos dias feriados. A Lei 10.208/2001 criou norma trabalhista facultativa ao empregador, ao estabelecer que o contratante doméstico pode optar por estender ou não os direitos do FGTS ao trabalhador empregado.

A Lei 10.243/2001 limitou a remuneração dos denominados “minutos residuais” e retirou a característica remuneratória de diversas utilidades entregues pelo empregador ao empregado.

Merece destaque negativo, por fim, a MP 2164/2001, pelos efeitos de suas normas nos contratos de emprego. Instituiu o regime de trabalho a tempo parcial; permitiu a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional; criou o já citado “banco de horas” e estabeleceu a possibilidade de “estágio” para alunos de ensino médio.” (ALVES, Amauri César. Neoliberalismo, “Flexibilização a Sangue-Frio” e Direito do Trabalho no Brasil. Revista LTr, ano 74, out. 2010, p. 1245-1255, 2010.)

Em 2016, com a queda da Presidente eleita e consequente assunção interina do poder por parte do partido mais expressivo dentro do Congresso Nacional, o movimento de redução do Direito do Trabalho atinge seu ápice. O projeto liberal, que havia perdido força desde 2003, se revigora e ganha expressão no âmbito legislativo. São aprovadas a Nova Lei da Terceirização, n. 13.429/2017, e a Reforma Trabalhista, n. 13.467/2017, aprofundando o movimento deflagrado na década de 1970.

É possível identificar três vias comumente utilizadas pelo legislador para se promover essa fragilização gradativa de direitos, que serão analisadas no presente estudo: a desregulamentação, a redução do conceito de relação de emprego e a flexibilização.

4.1 DESREGULAMENTAÇÃO

Na lição do Prof. Maurício Godinho Delgado¹⁷ a desregulamentação ocorre quando se excluem determinadas hipóteses da esfera protetiva trabalhista, permitindo a incidência de outros instrumentos normativos. Há a criação de âmbitos verdadeiramente isentos da lei protetiva laboral, o que se dá, em regra, pela via legislativa.

Trata-se de hipótese mais gravosa de redução de direitos. Há a negligência com relação aos efeitos do desequilíbrio contratual inerente à relação de trabalho. A seara do direito laboral é tolhida sob a falácia de que regulações menos protecionistas e menos interventivas propulsionariam o desenvolvimento econômico.

A este respeito, Delgado identifica 22 inovações exemplificativas da desregulamentação de direitos produzida pela Lei n. 13.467/2017:

No plano da desregulamentação trabalhista, citem-se, a título meramente ilustrativo, os seguintes aspectos: a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-Ada CLT); c) 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); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do §4º do art. 71 da CLT); e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT); f) restrições na regulamentação dos danos moral e material no caput das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G); g) inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregador na relação de emprego; h) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); i) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 442-A e art. 452-A até 452-H da CLT); j) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); k) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 71.

CLT); l) 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); m) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT); n) igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT); o) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); p) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); q) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista.¹⁸

Há aqui exemplos claros de um momento de exceção na história do Direito do Trabalho no Brasil, em que os movimentos do capital em busca de uma norma legal favorável desconhecem em absoluto os anseios e necessidades da classe trabalhadora. O Estado sentiu como nunca a pressão do capital e sucumbiu, seja para satisfazer a defesa de interesses associados à elegibilidade propiciada pelos financiamentos de campanha privados, seja para reduzir custos operacionais, conforme discurso liberal, sem que a via do corte de tributos fosse necessária.

4.2 REDUÇÃO DO CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA REGRA CELETISTA

Possibilidade diferente de redução do Direito do Trabalho é aquela consistente em restrição do conceito de relação de emprego com vistas à redução do âmbito de aplicação da regra celetista, pois não depende de alteração normativa, bastando medidas interpretativas e de aplicação do direito. Aqui a redução do Direito do Trabalho é efetivada principalmente pelo Poder Judiciário, sob os auspícios, sempre, dos detentores do capital.

A redução do conceito de relação de emprego se dá pela interpretação restritiva dos requisitos para a caracterização do vínculo previstos no artigo 3º da CLT. Em situações trabalhistas limítrofes, principalmente decorrentes das novas tecnologias da informação, tem o aplicador do direito espaço relativamente amplo para definição da relação jurídica. Não é incomum que intérpretes diferentes deem ao mesmo conteúdo fático respostas jurídicas diametralmente opostas. As respostas diferentes decorrem normalmente da interpretação mais ou menos ampla dos requisitos da relação de emprego. Merece destaque nesse cenário de escolhas interpretativas o conceito de *dependência* previsto no artigo 3º da CLT.

Transformações sociojurídicas, sobretudo no âmbito da contratação (ou intermediação) de mão de obra via plataformas eletrônicas, devem ser consideradas para que haja correta subsunção da regra celetista do artigo 3º ao caso concreto.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 76.

Necessário compreender que o conceito de dependência fixado no artigo 3º da CLT se alterou ao longo do tempo (subordinação clássica, subordinação objetiva, subordinação reticular, subordinação estrutural). A discussão, por aqui, não obstante as diversas teorias e os vários epítetos para o fenômeno, parece polarizada entre os que defendem a restrição do conceito da subordinação e os que fazem uma análise ampliadora de seu alcance. Conseqüentemente haverá estratégias e movimentos de redução ou de ampliação do Direito do Trabalho.

No primeiro caso (restrição do conceito) a subordinação tendente a revelar o vínculo empregatício será apenas a clássica, que exige a presença da ordem patronal direta quanto ao modo da prestação laborativa. Trata-se de abordagem subjetivista, que se concentra na figura do empregador. Tal conceito, ainda que seja suficiente na grande maioria dos casos concretos, exclui da proteção justralhista muitos trabalhadores no hodierno sistema produtivo capitalista.

No segundo caso e em sentido oposto ao da exclusão, a melhor doutrina indica a ampliação do conceito de subordinação para que o Direito do Trabalho possa alcançar um maior número de trabalhadores dependentes de tutela especial. Trata-se de uma análise objetiva da subordinação, sem que o foco seja o empregador e passe a ser a inserção do trabalhador no contexto produtivo do tomador dos seus serviços. Neste sentido as teses de subordinação objetiva, integrativa, reticular e estrutural, bem desenvolvidas pela doutrina e razoavelmente assimiladas pela jurisprudência.

Embora a subordinação seja hoje reconhecida como o elemento fático-jurídico mais significativo na distinção entre relações de trabalho sem vínculo empregatício e emprego, não faz referência a CLT aos seus termos no artigo 3º, que fixa “dependência” como requisito para a caracterização da figura do empregado. Assim sendo há espaço interpretativo amplo para que se reconheça a dependência prevista na norma básica celetista tanto como subordinação clássica quanto como objetiva, integrativa, reticular ou estrutural.

A interpretação da regra jurídica evolui conforme se alteram as relações sociais. Durante muito tempo a subordinação foi identificada no plano dos fatos pela existência de ordens do contratante quanto ao modo da prestação laborativa. Subordinação clássica, na doutrina de Maurício Godinho Delgado, é a situação jurídica na qual o empregado se submete às ordens diretas de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa. Na subordinação clássica, de contornos subjetivos, o destaque para a identificação fática da figura jurídica se dá em conformidade com a atuação do empregador, que ostensivamente dirige o trabalho por meio de ordens diretas quanto ao modo da prestação laborativa. No plano fático é possível identificar

a subordinação pela fixação de horários, existência de chefias e punição disciplinar, dentre outras circunstâncias reveladoras do comando patronal direto. Posicionam-se parte da doutrina e da jurisprudência pátrias no sentido de que somente tal contorno jurídico enseja a caracterização da relação empregatícia, não cabendo ampliação de conceitos. Em sentido diverso está a doutrina do Prof. Maurício Godinho Delgado, de ampla aplicação no Brasil, referente à subordinação estrutural:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹⁹

Bom exemplo da divergência referente aos contornos jurídicos da subordinação consiste em duas decisões, de primeiro e segundo graus de jurisdição, exaradas em um processo judicial envolvendo a plataforma UBER. De início a sentença do Juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em síntese e no que concerne à subordinação estrutural:

Também presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.

Sob o ângulo desta, aliás, fica desmascarada a hipotética autonomia alegada pela ré. Afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.

Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da “uberização”. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.²⁰

A leitura da sentença, verdadeira lição de Direito do Trabalho, permite compreender que seria até mesmo desnecessária a argumentação fundada em subordinação estrutural, visto que em perspectiva clássica já se afirma a presença do requisito no caso concreto.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 352.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 26/04/2018.

Não obstante o acerto da decisão de primeiro grau, em sentido diametralmente oposto é o acórdão da 9ª Turma do TRT da 3ª Região:

Dissinto do r. entendimento primeiro, uma vez que o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, que o desenvolvimento da tecnologia possibilitou, e não o transporte de passageiros, devendo ser ratificados os termos dos documentos apresentados neste sentido - id. 8cf0bcd, 8377563 e 610307d, afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte.

(...)

O conceito de subordinação estrutural adotado na r. sentença recorrida, na verdade possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego em frente a determinada pessoa apontada como empregador. Dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego.²¹

Enfim, a análise jurídica deve acompanhar necessariamente o desenvolvimento da sociedade, para que se preserve a finalidade do direito, mais especificamente do Direito do Trabalho, dada sua realidade protetiva da parte hipossuficiente da relação capital-trabalho. Sendo assim, a decisão colegiada do TRT da 3ª Região representa exemplificativamente redução do Direito do Trabalho em um grave momento de sua reconstrução decorrente das novas tecnologias da informação e da comunicação.

4.3 FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

A lógica do sistema capitalista global desde a década de 1970 com o pós-fordismo e reestruturação produtiva é “menos Estado e mais Mercado”.²² Os efeitos da política neoliberal foram mais sentidos no Brasil a partir dos anos 1990 até 2002. Houve avanços no sentido de um capitalismo menos opressor até 2015 e o país retoma, agora, os caminhos da precarização, sendo um de seus componentes a flexibilização.

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 26/04/2018.

²² VILELA, José Ricardo de Paula Xavier; CARVALHO NETO, Antônio; VILELA, Mariana de Oliveira. ORGANIZAÇÃO E PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE LIBERALIZAÇÃO. In CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana; MACAMBIRA, Júnior (Org). **SÉCULO XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011. p. 287.

Flexibilização diz respeito à atenuação da força imperativa das normas trabalhistas, reduzindo amplitude, comandos e parâmetros para sua incidência. Tal possibilidade de atenuação decorre de permissivo normativo. Ademais, essa atenuação não é ilimitada, vez que se sujeita a limitações constitucionais.²³

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves trata do conceito de flexibilização, valendo-se da doutrina de Márcio Túlio Viana, que

... leciona que “quando se falar em flexibilizar o Direito do Trabalho, o que se quer é torna-lo mais elástico, menos duro, mais rígido”, demonstrando também que o termo possui significações distintas em outros países, como na Holanda, em que significa adaptar a jornada, nos Estados Unidos, ligado à variação de funções, na Espanha, precarização de contratações, e na Itália, como sinônimo de desindexação de salários.²⁴

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti estabelece distinção e correlação entre flexibilização e desregulação ou desregulamentação:

A “desregulação”, também entendida como flexibilização unilateral, pode ser imposta pelo Estado ou pelo empregador com o fim de diminuir ou eliminar benefícios trabalhistas sem oferecer uma contrapartida determinada, aspecto que a diferencia da “flexibilização”, que *a priori* seria a adaptação autônoma, negociada e condicionada a uma contraprestação específica dos direitos trabalhistas.

(...)

... flexibilizar não é desregular, mas regular de modo diverso do que está regulado. Todavia, vale lembrar que, de acordo com o “grau” dessa flexibilização, pode-se chegar perto da fratura da norma existente, o que resulta em “desregulação”, com ou sem regulação substitutiva.²⁵

A doutrina subdivide a flexibilização em heterônoma e autônoma²⁶. A primeira se caracteriza pelo abrandamento promovido pela própria lei ou quando esta autoriza os interessados a promovê-la via negociação coletiva. A segunda ocorre quando a atenuação da regra deriva de negociação coletiva sindical, desde que se posicione “dentro dos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal”.²⁷

No contexto da Reforma Trabalhista, muito se sustentou acerca dos benefícios da liberdade negocial coletiva, ao argumento de que se estreitaria a relação entre a norma e a

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

²⁴ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 115.

²⁵ CAVALCANI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr., 2008. p. 131.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2005.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 72.

realidade fática. Defendia-se que essa pactuação não estaria inserida em um contexto de hipossuficiência, vez que os trabalhadores estariam representados pelo sindicato.

A Lei n. 13.467/2017 veio ao encontro dos anseios liberais. Foi acrescido o art. 611-A à CLT, o qual elenca as matérias passíveis de negociação coletiva. Em seu *caput*, dispôs ainda esse artigo de forma expressa que a convenção e o acordo coletivos teriam prevalência sobre a lei quando dispusessem sobre a matéria elencada em seus incisos.

Ocorre que a referida lei ordinária culminou na extinção (ou flexibilização) da principal fonte de arrecadação dos sindicatos. Isso resultou na fragilização financeira e organizacional dessas entidades representativas, prejudicando ainda mais a identidade de classe já atingida pelos novos modelos fragmentados de produção. Nesses termos, a negociação coletiva nada mais seria que a prevalência dos interesses da classe de maior poder econômico sobre a outra, desarticulada e incapaz de defender seus anseios negociais.

Ainda pior do que a flexibilização pela via normativa autônoma é aquela que se pretende do disposto no parágrafo único do artigo 444 da CLT, conforme visto anteriormente no presente estudo.

De um lado, ressurgiu a hipossuficiência da classe menos favorecida, independentemente do que pretendeu artificialmente o legislador da reforma. De outro, amplia-se o espectro de direitos que poderão ser reduzidos via flexibilização autônoma. Assim, a flexibilização tem servido à redução de direitos dos trabalhadores, sob a falácia de que essa atenuação resultaria no surgimento de novos postos de trabalho.

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, em outro momento histórico já lecionava sobre os fundamentos da flexibilização:

A flexibilização fundamenta-se ideologicamente na economia de mercado e na saúde financeira da empresa, justificando-se para que uma empresa saudável gere empregos. É também fundamento da flexibilização a grande massa de excluídos do mercado formal que, com a flexibilização, passaria a integrar o “mercado oficial” do trabalho e teria, portanto, mais dignidade. Todos esses argumentos assentam-se na teoria do neoliberalismo.²⁸

Também em momento histórico anterior Héctor-Hugo Barbagelata propunha pesquisa sobre fatores impeditivos do “desenvolvimento da tendência para a flexibilidade do mercado de trabalho até suas últimas consequências, ou seja, a flexibilidade absoluta, com especial referência aos novos modelos de emprego que se promovem por esse meio.”²⁹ O autor uruguaio

²⁸ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 115.

²⁹ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O PARTICULARISMO DO DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: LTr., 1996. p. 116.

em sua obra “O Particularismo do Direito do Trabalho” contempla limites sociais, sindicais, políticos e jurídicos ao que denomina flexibilidade absoluta, que em síntese seriam os seguintes:

Os *limites sociais* dizem respeito à capacidade de aceitação ou à tolerância que uma determinada sociedade possa ter com relação a novos modelos de emprego e à sua marginalização da proteção tradicional.

Os *limites sindicais* dependem da vontade e do poder de contestação das organizações sindicais existentes, ou das que se criem pelos trabalhadores interessados, diante dessas inovações.

Os *limites políticos*, que dependerão obviamente do grau de resistência social à flexibilização, se dão na forma de pressões desse tipo que obstam ao andamento legislativo de iniciativas flexibilizadoras.

Os *limites jurídicos* podem preexistir ou consistir de novas normas de prevenção e repressão de práticas dessa natureza. Os preexistentes resultam da normativa constitucional, internacional, legislativa ou estabelecida pela negociação coletiva e pelo dique imposto pela jurisprudência e a doutrina. A prevenção ou repressão jurídica da flexibilização ocorre quando não há simplesmente uma negativa de incorporar normas nesse sentido, mas que se proíbem certas formas ou modalidades de contratação, ou se assemelham às que gozam da proteção tradicional.³⁰

Embora sejam análises realizadas por autor uruguaio na década de 1990 é possível contemplar a observância ou não de tais limites no atual momento brasileiro. Infelizmente o Governo Federal ignora pressões *sociais*. O Sr. Presidente da República, aparentemente ilhado e iludido, não quer enxergar sua pífia atuação e seus altíssimos índices de rejeição, bem como a recusa majoritária da Reforma Trabalhista pelo povo brasileiro. Os *sindicatos* foram também atingidos em cheio e em seus cofres pela Reforma Trabalhista. Se já eram pouco eficientes no Brasil historicamente, atravessam agora não só crise de legitimidade, mas, também, financeira. Do ponto de vista *político* infelizmente o Congresso Nacional revelou-se golpista, apressado, açodado, premido pelo capital para promover a Reforma Trabalhista. O Sr. Presidente da Câmara dos Deputados, um dos principais artífices da Reforma Trabalhista, é claramente aliado dos patrões e declarado adversário do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Resta a esperança da imposição de *limites jurídicos* à Reforma Trabalhista, principalmente a cargo da Advocacia Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Magistratura Trabalhista.

Em síntese conclusiva sobre a flexibilização no momento atual do Brasil é possível afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 leva ao ápice a ideia de redução do caráter imperativo da regra celetista, pois permite negociação coletiva contra a lei e até mesmo negociação individual menos favorável que o conteúdo normativo vigente, em uma ruptura de modelo que se faz sem peias e sem limites.

³⁰ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O PARTICULARISMO DO DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: LTr., 1996. p. 116.

5 PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS E A REFORMA TRABALHISTA

O Direito do Trabalho brasileiro enfrenta a maior ameaça de toda a sua história. A Lei 13.467/2017 reúne em seus dispositivos reformadores da CLT desregulamentação, flexibilização e tentativas de redução do Direito do Trabalho, conforme já foi visto. Tudo isso, somado, caracteriza precarização das relações capital-trabalho no Brasil de hoje. O Professor Maurício Godinho Delgado contextualiza a Reforma Trabalhista:

Acolhendo as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.³¹

O destaque do Professor Maurício Godinho Delgado, nesta passagem do seu Curso de Direito do Trabalho, é para desregulamentação, flexibilização e restrições ao acesso à Justiça do Trabalho.

Onofre Alves Batista Júnior trata de momento histórico pouco anterior, pós crise global de 2008 (relativamente pouco sentida no Brasil). Em seu livro “O Outro Leviatã e a Corrida ao Fundo do Poço” o autor discorre sobre a precarização do trabalho no mundo. Traz como principais características ou efeitos da precarização a terceirização, o *law shopping*, a automação, a desindustrialização, o trabalho informal, a desconstrução do trabalho como mecanismo de distribuição de renda e a dissolução dos ideais democráticos. Para fins do presente estudo vale compreender os contextos de *law shopping* e dissolução de ideais democráticos, posto que se amoldam ao cenário brasileiro atual:

A modernidade líquida dos sonhos neoliberais esvazia, gradativamente, a pessoa humana (dotada de dignidade) e o capitalismo parasitário desfaz a ideia de responsabilidade. O “mercado total” globalizado reafirma o dogma da competição capitalista e coloca em disputa religiões, artes, ideias e, nesse contexto, o próprio direito passou a ser considerado como produto que compete em escala mundial. Na modernidade líquida, ocorre uma verdadeira “seleção natural de ordenamentos jurídicos”, uma espécie de “darwinismo normativo”, no qual sobrevivem apenas aqueles ordenamentos mais complacentes com a lógica do capital e com a ideia de lucros agigantados. Assim, firmando uma contradição patente, não é mais o direito que deve dar os contornos do mercado e disciplinar a “livre concorrência”, mas a livre concorrência que vai definir qual deve ser o direito.³²

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 155.

³² BATISTA JÚNIOR, Onofre Alves. **O Outro Leviatã e a Corrida ao Fundo do Poço**. São Paulo: Almedina Brasil, 2015. p. 169.

Embora não contemple especificamente o Brasil, menos ainda o momento atual da Reforma Trabalhista, o texto permite concluir que a receita neoliberal foi seguida à risca por aqui. Os discursos patronais pró reformas sempre foram no sentido de dotar o país de competitividade internacional no que concerne à regulamentação trabalhista. A crítica à CLT se desenvolveu no sentido de sua inadequação aos padrões internacionais, o que encareceria os preços dos produtos brasileiros e lhes retiraria competitividade. Falácia, entretanto. O Direito do Trabalho brasileiro não é dos mais protetivos e nem dos mais amplos.³³ Na verdade o que se fez por aqui é o que se faz globalmente, ou seja, *law shopping*, que permite ao empregador escolher produzir no país que oferece leis mais flexíveis, menos rígidas, mais atrativas para a perpetuação dos lucros sempre em alta. Infelizmente a disputa entre nações para atrair investimentos produtivos causa empobrecimento global e concentração de renda jamais vista, sem resolver problemas sociais e sem considerar o trabalhador como cidadão que deve ser respeitado em sua dignidade humana.

Toda essa destruição do Direito do Trabalho patrocinada pela Reforma Trabalhista somente poderia decorrer de um ambiente de pouco espaço democrático, como o atualmente vivenciado no Brasil. Infelizmente há uma aparente retroalimentação do sistema, pois a precarização do trabalho tende a enfraquecer ainda mais a democracia. Mais uma vez são importantes (e em certo sentido proféticas) as análises de Onofre Alves Batista Júnior ao tratar da relação entre democracia e a crise do trabalho e do Direito do Trabalho em contexto global:

A democracia ocidental firmou-se vitoriosa no século XX como “democracia do trabalho”, fundamentada por sobre a participação no trabalho remunerado. O cidadão precisa ganhar seu salário (dinheiro) para poder fazer valer seus direitos políticos, portanto, o trabalho remunerado garante a sobrevivência e a existência privada, bem como fundamenta a existência política do homem-cidadão. O trabalho, portanto, garante as premissas de um ambiente democrático. Nesse compasso, a modernidade líquida vem dissolvendo o núcleo de valores da sociedade centrada no trabalho, promovendo a ruptura de uma aliança histórica entre o capitalismo, o *Welfare State* e a democracia.

Não se trata somente da existência de “milhões de desempregados”, que poderiam, pelo menos em tese, sobreviver (mal) com prestações estatais ou seguros-desemprego (assistencialismo estatal), mas o modelo que se esboça de “capitalismo sem emprego” coloca em causa a própria democracia, a evitação da pobreza e a ideia de justiça (distributiva) no sentido contemporâneo. Como afirma Ulrich Beck, a liberdade política e a democracia estão em jogo, porque, sem segurança material, não existe liberdade política, portanto, não existe a democracia, restando no ar tão somente um clima pesado de ameaças por parte de novos e velhos regimes, e de ideologias de caráter totalitário.³⁴

³³ É possível tal afirmação tão-somente em vista da não ratificação, pelo Brasil, da Convenção 158 da OIT e da compreensão hegemônica de que a dispensa sem justa causa é direito *potestativo* do empregador. Dessa ausência de direito humano e fundamental decorrem injustiças e desrespeito ao trabalhador que não permitem qualificar o Brasil como país civilizado do ponto de vista trabalhista.

³⁴ BATISTA JÚNIOR, Onofre Alves. **O Outro Leviatã e a Corrida ao Fundo do Poço**. São Paulo: Almedina Brasil, 2015. p. 197-198.

Em síntese, para o Brasil pós 2016: a fragilidade democrática possibilitou a reforma precarizante e esta tende a enfraquecer ainda mais a democracia.

Juan Carlos Zurita Pohlmann e Marcos Augusto Maliska sugerem que há no âmbito do Direito do Trabalho uma identificação, que os autores tratam como eufemismo³⁵, entre flexibilização e precarização:

... compreende-se que o problema da precarização das relações de trabalho decorre do resultado de um momento mundial de convergência de fatores complexos que facilitam aos empregadores a redução dos custos de produção pela flexibilização dos contratos de trabalho.³⁶

Para fins do presente estudo e principalmente do momento histórico atual pode-se compreender precarização das relações capital-trabalho como esforço patronal e estatal combinado tendente a promover desregulamentação trabalhista, flexibilização de direitos e redução do alcance e da estrutura de proteção do Direito do Trabalho no Brasil.

Os Professores Cláudio Jannotti da Rocha e Ailana Ribeiro denunciam a desnaturação do Direito do Trabalho sob o véu da Reforma Trabalhista:

E não é preciso ser um *expert* em direito do trabalho, nem mesmo ter qualquer conhecimento técnico de Direito para notar que as alterações expostas acima - bem como as inúmeras outras trazidas pelo PLC 38/2017 - representam concessão de benesses aos empregadores às custas da precarização ou mesmo retirada de direitos do trabalhador.

O que se presencia, portanto, é uma franca inversão dos valores norteadores do direito do trabalho, que passa a se aproximar muito mais dos interesses do capital do que dos interesses da classe trabalhadora, cuja luta representou a grande fonte material do surgimento e consolidação do ramo justralhista.

(...)

Nota-se que, em seu sentido original, o processo de desnaturação, estimulado por um agente externo desnaturante, que pode ser, por exemplo, o calor, provoca a drástica alteração das estruturas da proteína, de modo que a sua identidade é transmutada. O resultado é uma proteína desprovida da sua atividade biológica característica.

Assim, o PLC 38/2017 e o seu arcabouço de teses empresariais advogando contra a proteção jurídica da classe trabalhadora podem ser comparados a um agente desnaturante, apto a promover uma verdadeira transmutação das estruturas identitárias do direito do trabalho. O resultado? Certamente - e lamentavelmente - será um direito do trabalho desprovido da sua atividade orgânica característica.³⁷

³⁵ POHLMANN, Juan Carlos Zurita; MALISKA, Marcos Augusto. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O ESTADO CONSTITUCIONAL. In RAMOS FILHO, Wilson. **TRABALHO E REGULAÇÃO**: as lutas sociais e as condições materiais da democracia. Vol. I. Belo Horizonte: Fórum.

³⁶ POHLMANN, Juan Carlos Zurita; MALISKA, Marcos Augusto. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O ESTADO CONSTITUCIONAL. In RAMOS FILHO, Wilson. **TRABALHO E REGULAÇÃO**: as lutas sociais e as condições materiais da democracia. Vol. I. Belo Horizonte: Fórum.

³⁷ ROCHA, Cláudio Jannotti da.; RIBEIRO, A. S. A Desnaturação do Direito do Trabalho sob o Véu da Reforma Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 338, p. 102-110, 2017. p. 108.

O momento histórico é ímpar. Não se trata de simples prevalência do capital sobre o trabalho, mas, sim, de ruptura do pacto silencioso de um Direito do Trabalho que tutela o trabalhador para proteger o empregador, conforme visto anteriormente no presente estudo. Mais uma vez, Maurício Godinho Delgado:

Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria, tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalismo do País ao longo de seu manejo contratual da força de trabalho. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País.³⁸

O desafio agora é tão grande quanto o impacto da legislação reformista na CLT e no Direito do Trabalho em geral. Caso não haja compreensão do Poder Legislativo referente à necessidade urgente (pós 2019) de revogação total da Reforma Trabalhista, caberá ao Poder Judiciário limitar seus efeitos, ou, em última hipótese, ao povo brasileiro afirmar seu protagonismo nas relações capital-trabalho. Tais desafios remetem o Brasil a três cenários distintos para o futuro.³⁹ O primeiro cenário, catastrófico para a classe trabalhadora e expressão maior da realização do projeto de poder patronal, é que haja a franca e incontestável aplicação dos novos conteúdos celetistas. O segundo, em sentido contrário, é que haja finalmente uma revolução proletária no país, fruto da ruptura do pacto silencioso fundamentado até então no sistema estatal de proteção trabalhista. Ocorre que nenhum dos dois cenários é provável. Certo é supor que haverá uma forte corrente jurídica de interpretação restritiva, de perspectiva constitucional, dos principais pontos da Reforma Trabalhista. Importante, então, desenvolver brevemente tais cenários.

A síntese do primeiro cenário é o empobrecimento da classe trabalhadora brasileira e, conseqüentemente, de todo o país. Já está mais do que comprovado, no Brasil e no mundo, que restringir direitos trabalhistas, não obstante possa gerar economia para o empregador em um primeiro momento, não gera empregos. A década neoliberal é prova objetiva disso. Em sentido contrário, ou seja, sem reformas trabalhistas precarizantes, o país cresceu e gerou milhões de empregos no período 2004-2014, com distribuição de renda e dias melhores para a imensa maioria da classe trabalhadora. Partindo de tal premissa, o que vai acontecer ao trabalhador

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 1680.

³⁹ Sobre os cenários possíveis no momento veja ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma Trabalhista e o Novo Direito do Capital. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. v. XXIX, 2017. págs. 47-74, 2017.

brasileiro caso não haja freios de interpretação e aplicação da Lei nº 13.467/2017 é a exacerbação da sua vulnerabilidade social. A consequência óbvia e até esperada por alguns é a ampliação do abismo econômico entre ricos e pobres, o que piora a inserção do trabalhador no mercado de consumo e, ao final, trará impacto também nos ganhos dos empregadores. O empobrecimento da população refletirá nas vendas e nos lucros de muitos dos que hoje comemoram a nova legislação.

A síntese do segundo cenário é uma convulsão social decorrente de um dos efeitos do primeiro, que é o empobrecimento geral da classe trabalhadora. Dentre os três cenários aqui destacados este é o mais difícil de se concretizar. Parece que a natureza pacífica do trabalhador, tão decantada por Getúlio Vargas, acabou por ser mesmo uma característica inafastável da gente brasileira. Mas é fato que a Reforma Trabalhista foi rejeitada pela imensa maioria da população. Manifestaram-se de modo inequívoco e quase unânime as centrais sindicais, a Igreja Católica, a OAB, o MPT, a Magistratura (incluindo parte significativa do TST) e estudantes. Ocorre que até o momento a insatisfação é pacífica, pois os piores efeitos só serão sentidos pelos trabalhadores no médio prazo. Assim, quando a pobreza começar a chegar onde nunca esteve, talvez haja a ruptura com o modelo de capitalismo sem freios que se aplica hoje no Brasil.

O mais provável, como já antecipado, é que haja resistência à Lei nº 13.467/2017 no plano de sua interpretação e aplicação. Em síntese, dois modos de enfrentamento são possíveis no terceiro cenário: interpretação restritiva da Reforma em perspectiva constitucional e a construção de novas estratégias interpretativas do direito do trabalho a partir da Reforma. Não são os dois modelos necessariamente excludentes, mas, sim, caminhos para um mesmo rumo, que é o da restrição dos efeitos nocivos das medidas precarizantes fixadas pela Lei 13.467/2017. No primeiro modelo, a estratégia já é suficientemente conhecida e deve ser sempre aplicada, pois privilegia a Constituição da República como ápice do ordenamento jurídico e óbice às construções normativas que lhe sejam contrárias. O segundo modelo não refuta o primeiro, obviamente, e permite construir novas estratégias interpretativas a partir do conteúdo da Lei 13.467/2017, uma vez que ela tenta fixar novos contornos de aplicação do direito do trabalho no Brasil. São, neste caso, novas respostas para novos ataques do capital sobre o trabalho. O que se espera, enfim, é que o Direito do Trabalho não se torne, definitivamente, Direito do Capital.

6 CONCLUSÃO

É a partir da década de 1940 que a seara laboral ganha maior expressividade no ordenamento jurídico pátrio. A compreensão desse contexto político-social permite elucidar a natureza das garantias asseguradas à época ao trabalhador, em movimento que ensaiou uma espécie de vanguarda social no Brasil.

O decurso do tempo demonstrou que os direitos assegurados não se materializaram na sociedade brasileira, seja pela frágil eficácia assegurada pelo Poder Público, seja por não abarcar sob seu manto de proteção grande parte da mão de obra ativa do país.

Ao invés de desempenhar o papel inicialmente proposto, na condição de mediador do conflito social existente, o que se observou foi a assunção por parte do Estado da função legitimadora da prevalência de uma classe sobre a outra.

A Década de 1960 é caracterizada pela introdução do ideário neoliberal no país, vindo a se consolidar como pensamento dominante na Década de 1990 e a se exacerbar no período posterior a 2016. Sustenta-se a desoneração de Estado e empresa, sob a promessa de reformulação do modelo produtivo e criação de novos postos de trabalho, o que não se observa na prática.

Nesse cenário, há a franca redução da esfera de proteção laboral, por meio da desregulamentação, flexibilização e restrição do âmbito de incidência do Direito do Trabalho. Assim, tem-se que a recente aprovação da chamada “Reforma Trabalhista” é corolário de um movimento maior, desencadeado no cenário internacional na década de 1970 e que se consolidou no Brasil por meio da tomada do poder por parte de um presidente não eleito.

Assim é que este estudo buscou apresentar os diversos momentos e movimentos de (des)construção do Direito do Trabalho no Brasil até os dias atuais. Se o panorama anterior era caracterizado por direitos que, apesar de positivados, não foram efetivados ou sequer estendidos a todos, o que se tem nos dias atuais é sequer a existência formal de vários desses direitos, em um prognóstico cada vez mais desfavorável à parte hipossuficiente da relação contratual.

7. REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. *REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO*, v. 79, p. 53-69, 2013.

ALVES, Amauri Cesar. Função Capitalista do Direito do Trabalho no Brasil. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, v. 09, p. 1067-1082, 2013.

ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista. São Paulo: LTr., 2015.

ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma Trabalhista e o Novo 'Direito do Capital'. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 338, v. XXIX, p. 47-74, 2017.

ANTUNES, Ricardo L. C. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. O PARTICULARISMO DO DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr., 1996.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2005.

BATISTA JÚNIOR, Onofre Alves. O Outro Leviatã e a Corrida ao Fundo do Poço. São Paulo: Almedina Brasil, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 26/04/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe: 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO); Disponibilização: 25/05/2017; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Maria Stela Alvares da S. Campos, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 26/04/2018.

CARDOSO, Adalberto Moreira. A Década Neoliberal: a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003.

CAVALCANI, Lygia Maria de Godoy Batista. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: desregulação ou regulação anética do mercado? São Paulo: LTr., 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

EDELMAN, Bernard. A Legalização da Classe Operária. São Paulo: Boitempo, 2016.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Flexibilização Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita; MALISKA, Marcos Augusto. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O ESTADO CONSTITUCIONAL. In RAMOS FILHO, Wilson. TRABALHO E REGULAÇÃO: as lutas sociais e as condições materiais da democracia. Vol. I. Belo Horizonte: Fórum.

ROCHA, Cláudio Jannotti da.; RIBEIRO, A. S. A Desnaturalização do Direito do Trabalho sob o Véu da Reforma Trabalhista. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 338, p. 102-110, 2017.

VILELA, José Ricardo de Paula Xavier; CARVALHO NETO, Antônio; VILELA, Mariana de Oliveira. ORGANIZAÇÃO E PODER NO AMBIENTE DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE LIBERALIZAÇÃO. In CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana; MACAMBIRA, Júnior (Org). SÉCULO XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011.