XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN:978-85-5505-516-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: "Trabalho na Contemporaneidade"; "Meio Ambiente de Trabalho"; "Novas Modalidades de Contratos de Trabalho" e "Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 /2017", que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho "PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO" de Francine Adilia Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo "A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS", discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo "A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO", por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo "A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR", apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo “A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO”.

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO”.

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo “ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.1292015”, por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo “A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL”.

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado “AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS”.

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo “CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS”.

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo “DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO”, por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecilia Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejotização e as suas implicações na área médica, no artigo “A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA”.

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo “DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO”.

No artigo “JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO”, os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo “NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO”.

“O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA”, é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título “O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES”.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo “OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO”, assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo “OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA”.

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo “REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?”.

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036”, lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo “TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE”, Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO

MODERN ARRANGEMENTS OF LABOR AND BRAZILIAN LABOR REFORM (LAW 13.467, JULY 13TH, 2017): PRECARIOUSNESS AND DEPRECIATION OF EMPLOYMENT RELATED DIRECTLY TO GLOBALIZATION

Marco Antônio César Villatore [1]
Gustavo Barby Pavani [2]

Resumo

O presente artigo procura demonstrar a importância do vínculo formal de emprego como meio de regulação social, verificando-se que as políticas públicas brasileiras que vão na contramão do incentivo ao emprego e atuam para formalizar relações de trabalho precárias, como se nota na publicação da Lei 13.467 (Reforma Laboral), que entrará em vigor em 10/11 /2017. A pesquisa, pautada pelo método dedutivo, tem como objetivo analisar parte da bibliografia do assunto para uma compreensão do Direito do Trabalho em um mundo amplamente globalizado

Palavras-chave: Reforma laboral, Emprego, Regulação social, Precarização, Políticas públicas

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to demonstrate the importance of the formal employment relationship as a mean of social regulation, verifying the public policies that inclines against the employment incentives and act to validate precarious labor relationships, as noticed in the publication of Law 13.467 (Labor Reform), which shall come into force in November 10th, 2017. The research, based on the deductive method, has by object to analyze part of the literature about the subject for a comprehension of Labor Law in a widely globalized world

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor reform, Employment, Social regulation, Precariousness, Public policies

---

[1] Advogado. Doutor pela Università di Roma I, revalidado pela UFSC. Mestre pela PUCSP. Professor Titular do PPGD, Mestrado e Doutorado, da PUCPR; Professor Adjunto III da UFSC e do UNINTER

[2] Mestrando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUCPR. Graduado em Direito pela UNICURITIBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná

1. Introdução

O modelo clássico de Direito do Trabalho, nascido como revide aos problemas sociais oriundos da Revolução Industrial, passou por diversas transformações e adaptações, especialmente após a ascensão do capitalismo.

Em que pese tais mudanças, o pressuposto das relações laborais construído à época se manteve o mesmo ao longo dos séculos, qual seja, a subordinação do trabalhador ao detentor dos meios de produção e, decorrente da subordinação, a existência de garantias mínimas à coletividade dos trabalhadores, utilizado pelo Estado como meio de regulação social.

A globalização, o livre mercado e a redução das barreiras fronteiriças entre os países, aliados às expansões econômica e tecnológica ocorridas nas últimas décadas, trouxeram inúmeras alterações na forma de organização empresarial e, consequentemente, nas respectivas relações de trabalho.

O presente artigo, que se utiliza do método dedutivo e com base em análises bibliográficas, tem como objetivo avaliar estas mudanças e verificar como estão rompendo com o pressuposto essencial da proteção e das garantias mínimas ao trabalhador, que encontra guarida nas relações formais de emprego.

Busca-se demonstrar como as novas formas de relações de trabalho, caracterizadas pela transferência de riscos da atividade ao trabalhador, retiram os direitos e as garantias mínimas asseguradas pelo vínculo formal de emprego e como esta relação empregatícia atua de forma favorável para a regulação social.

Por fim, como as políticas públicas, sob o pretexto de formalização, tem influenciado na ampliação da figura do trabalhador autônomo ou empreendedor e a influência destas modalidades de trabalho na redução dos empregos formais e da proteção aos trabalhadores.

A ligação com o Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO" se dá diretamente, pois indica "Refletir sobre: Principais elementos que afetam o Direito Individual do trabalho na relação de trabalho e na relação de emprego; capitalismo, reestruturação produtiva, globalização, novas tecnologias, crise do Estado de Bem-Estar Social e reflexos no mundo do trabalho; Flexibilização, terceirização, precarização", como indicado no edital eletrônico do CONPEDI.

2. Evolução Histórica

A primeira metade do Século XX foi marcada pelas grandes estruturas industriais, baseadas nos meios de produção fordista e taylorista e pelo liberalismo clássico, sem qualquer regulação do mercado, que, por este e outros motivos, culminou na crise de 1929 (NASCIMENTO, 2011, p. 85).

A partir da década de 1930, com a adoção do plano *New Deal* nos EUA, posteriormente replicado em outras nações, especialmente na Europa no período pós 2ª guerra, se buscou a instauração de um Estado de Bem-Estar Social, impulsionado e financiado por uma alta demanda de consumo e consequente lucratividade do capital (DELGADO, 2015, p. 98).

Nesta década, também, já existia forte a seguinte posição, trazida por Fernando Cristian Marques, citando Alejandro Galart Folch:

> A legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão de sua inferioridade econômica (MARQUES *apud* FOLCH, 1936, p. 16).

Como forma de resposta aos problemas do livre mercado, com base na teoria keynesiana, os Estados passaram a atuar de forma mais incisiva e regulatória na economia, a fim de evitar ou atenuar as consequências advindas das crises do sistema capitalista.

O Estado reduziu as preocupações sociais das empresas, vez que atuava para diminuir as desigualdades, com o fornecimento de benefícios sociais em diversas áreas e, com relação ao mercado de trabalho, agindo para a garantia de mais direitos trabalhistas aos empregados. Assim, o sistema encontrava apoio tanto do capital quanto do proletariado (GOULART, 2012, p. 135-136).

Porém, o Estado de Bem-Estar Social era dependente de uma elevada e crescente produção e consumo, que, com a recuperação das economias arrasadas pela guerra e aumento da competitividade no mercado internacional, acabou trilhando um caminho inverso, com uma gradual redução no consumo e nas margens de lucro das empresas. Aliado a uma estrutura empresarial inflada, que concedia aos trabalhadores uma grande representatividade na busca da ampliação de seus benefícios por meio dos Sindicatos, o modelo de produção demonstrou a sua insustentabilidade (GOULART, 2012, p. 134-135).

Como consequência, a intensa atividade e atuação estatal com relação aos benefícios sociais também restou inviável, acarretando um endividamento do Estado e a ocorrência de

mais uma crise do capitalismo nos anos 1970, demonstrando uma urgente necessidade de revisão dos modelos, tanto de produção, quanto de atuação estatal.

A resposta encontrada para solução da crise foi o caminho inverso ao *Welfare State*, com a adoção de um modelo neoliberal de Estado, de redução da máquina pública e menor intervenção do Estado, inclusive no campo das relações trabalhistas. Aliado a esse modelo, também se verificou o advento do sistema toyotista, de acumulação flexível e de descentralização da produção, em que se buscava a maior eficiência e produtividade com a menor e mais enxuta estrutura. Tais mudanças trouxeram evidentes consequências nas relações de trabalho.

A globalização da economia e dos meios de produção, aliado a outros fatores, como por exemplo as novas tecnologias e robotização dos postos de trabalho, especialmente na indústria, levaram as políticas a seguirem na direção de flexibilização dos direitos trabalhistas, com uma "acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho" (DELGADO, 2015, p. 99).

Percebe-se também uma mudança na própria matriz produtiva, nascendo uma sociedade pós-industrial, com a redução dos empregos na indústria para outras áreas, especialmente a de serviços, o surgimento de novas profissões e a mudança da própria estrutura empresarial (CASTELLS, 2002, p. 267).

Neste cenário, evidente que as relações entre patrão e empregado no conceito da luta de classes foram bruscamente redefinidas, sendo o trabalho considerado como uma efetiva mercadoria, e seu custo direto levado em consideração na tomada de decisões por parte das empresas.

Solange Coura destaca que esta transformação foi "marcada pelo predomínio de um ideário ultraliberal", que "adotou uma economia de mercado e reduziu os direitos sociais", e prossegue, indicando que tal modelo "não trouxe soluções para os problemas históricos" e também "não conseguiu apresentar novas vias para garantir o desenvolvimento e a igualdade social" (COURA, 2013, p. 157).

Cacciamali afirma que a globalização apresenta efeitos benéficos e perversos no mercado de trabalho:

> O contexto da globalização, se, por um lado, encerra elementos que limitam a ação do Estado Nacional por exemplo, no momento presente, no caso da seleção e implementação de uma determinada política econômica, por outro lado, requer sua ação ativa, nos moldes citados anteriormente. O objetivo nesse caso é filtrar determinados efeitos provocados pela maior exposição ao exterior e pela maior integração das economias. Alguns desses efeitos podem ser perversos, por exemplo, associados à perda da identidade cultural; outros podem ser muito rápidos, como a destruição de

> determinados segmentos empresariais e ramos de atividade domésticos intensivos em mão-de-obra que não dispuseram da oportunidade de se reestruturar em patamares tecnológico e de produtividade superiores; e outros podem ser positivos, como maior competição nos mercados e aumento nos níveis de produtividade. O Estado Nacional, dessa forma, se mantém como palco de disputas e de conflitos com relação aos interesses e representações de diferentes grupos sociais, sendo um ator primordial na configuração da inserção internacional e do padrão de crescimento econômico implementado, bem como dos resultados sociais e da distribuição de renda (CACCIAMALI, 2000, p. 170).

É inevitável a ocorrência de mudanças e flexibilizações dentro das relações de trabalho, decorrentes do sistema neoliberal e do mercado globalizado, porém, há de se verificar como estas mudanças estão sendo construídas e alterando as garantias mínimas e proteção aos direitos dos trabalhadores.

3. Mudanças nas relações de trabalho

A partir da década de 1980 se verificou o fenômeno da descentralização produtiva na indústria mundial, no qual as unidades produtivas antes verticais, com cadeias de produção e internalização de todos os processos produtivos na mesma unidade, passaram por uma crescente desestruturação e horizontalização (SÜSSEKIND, 2004, p. 52).

A principal mudança foi "o abandono de um padrão rígido para a adoção de um modelo flexível de produção na qual parte das tarefas principais e quase todas as adjacentes são exportadas para fora da unidade empresarial" (GOULART, 2012, p. 149).

Nesse novo sistema as estruturas empresariais foram reduzidas às menores e mais eficientes possíveis, com o repasse das atividades para outras empresas especializadas em cada área de produção.

Observa-se o ápice do modelo no exemplo de empresas multinacionais, especialmente na área de tecnologia e moda, em que toda a atividade produtiva é terceirizada, sendo a empresa única e exclusivamente desenvolvedora do produto, com a transferência da produção para diversas outra companhias espalhadas pelo mundo, onde o custo de produção seja o menor possível. O impacto no mercado de trabalho é imediato, com desligamentos de grandes proporções e redução do quadro de empregados.

Com a pulverização dos postos de trabalho para empresas terceirizadas e descentralizadas da atividade principal, ocorre também uma rápida desmobilização dos empregados e enfraquecimento dos movimentos sindicais. O modelo rompe com a unidade de

produção, deixando trabalhadores antes numerosos e próximos, agora dispersos e em pequenos nichos sem a mesma representatividade, acarretando em uma rápida redução de direitos.

Sobre estes modelos flexíveis, Alice Monteiro de Barros afirma que "a flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável como uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho" (BARROS, 2009, p. 69).

Assim, impulsionados e influenciados pela atividade empresária, os Estados também passam a atuar na flexibilização dos direitos trabalhistas, com sucessivas alterações legislativas. No cenário brasileiro se verificaram grandes e importantes mudanças.

Arnaldo Süssekind traz uma ordem cronológica de alterações e criações legislativas que flexibilizaram o Direito do Trabalho no Brasil. A primeira e uma das mais relevantes foi a instituição do regime de FGTS, por meio da Lei 5.107/1966, antes mesmo da grande onda reformista trazida pelo sistema neoliberal (SÜSSEKIND, 2004, p. 58).

Basicamente, com a promulgação desta legislação se relativizou a estabilidade decenal prevista pela CLT, possibilitando ao empregador promover a dispensa arbitrária dos empregados que optassem pelo FGTS. Posteriormente, a Constituição de 1988 tornou este regime obrigatório para todos os empregados.

Roland Hasson destaca que no Brasil as grandes mudanças jurídicas são acompanhadas de campanhas de opinião pública, visando atender aos interesses de um segmento particular. Com a alteração do FGTS não foi diferente, ao passo que buscava atender aos interesses empresariais e retirar a estabilidade de um grande número de empregados contratados à época da industrialização do Governo Juscelino Kubitschek (HASSON, 2006, p. 35-36).

Retornando à lição de Süssekind, o autor demonstra de forma objetiva outras alterações legislativas ao longo dos anos e que acarretaram em uma flexibilização de direitos trabalhistas, como a Lei 6.019/1974 que regulamentou a atuação de empresas de trabalho temporário e a Lei 7.102/1983, que permitiu a terceirização de atividades de segurança em estabelecimento financeiros (SÜSSEKIND, 2004, p. 58).

Em que pese as alterações anteriores, foi a promulgação da Constituição de 1988 que trouxe as maiores mudanças. Inegáveis contribuições para o Direito do Trabalho foram trazidas, tal qual instituir como fundamento os valores sociais do trabalho, conforme artigo 1º. e o direito ao trabalho como direito social previsto no artigo 6º., além de todas as garantias aos trabalhadores previstas no artigo 7º. (HASSON, 2006, p. 39-40).

Entretanto, dentro destes direitos também foram instituídos diversas previsões que tinham como objetivo claro a flexibilização da legislação trabalhista, ainda que sob a tutela

sindical, justificada por um ideal de combate ao desemprego. Como exemplos a possibilidade de redução salarial (artigo 7º., VI) e de alterações na jornada de trabalho (artigo 7º., XIII e XIV) (MARTINS FILHO, 2002, p. 9).

Verificam-se outras alterações legislativas posteriores à Constituição de 1988, como a Lei 9.601/1998, que instituiu novas formas de contrato por prazo determinado, bem como o banco de horas como forma de compensação de horas.

De qualquer forma, nenhuma das alterações legislativas anteriores trouxe tantas mudanças para o Direito do Trabalho quanto a recente Lei 13.467/2017, que altera mais de uma centena de dispositivos da CLT. Ainda que extremamente relevante, tendo em vista que os debates acerca das alterações se encontram em fase inicial, a citada reforma não será objeto de análise no presente trabalho.

São mais facilmente verificáveis as flexibilizações e a redução de direitos nos exemplos acima indicados, tendo em vista que alteram ou criam leis diretamente ligadas aos direitos trabalhistas.

Para o presente artigo, maior destaque será dado para as alterações legislativas e políticas públicas não explicitamente relacionadas às matérias de legislação trabalhista, mas que atuam como forma de flexibilização e precarização das relações de trabalho, especialmente pelo fato de romperem com o vínculo direto de emprego e com as garantias mínimas legalmente previstas.

4. O emprego formal como meio de regulação social

As alterações trazidas no capítulo anterior dizem respeito às relações de trabalho formais, caracterizadas pelo vínculo empregatício e com direitos mínimos e garantias dos trabalhadores em uma das pontas desta relação.

Entretanto, a precarização e a flexibilização não se verificaram apenas na redução de direitos e de garantias dos empregados, mas também nas novas formas de trabalho, informais ou formalizadas sobre outras modalidades e que acarretam em uma mudança no próprio sistema laboral.

O emprego formal ocupa um importante espaço dentro da sociedade, atuando como forte mecanismo de regulação social. Mauricio Godinho Delgado indica que o trabalho, mas especialmente o emprego

> [...] por ser assecuratório de certo patamar de garantias ao ser humano, constitui-se no mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos componentes da sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (senão o maior deles) instrumentos de afirmação da democracia na vida social (DELGADO, 2005, p. 29).

Não somente para a própria sociedade, mas diretamente em favor do Estado, com a formalização empregatícia, este pode compartilhar as responsabilidades sociais com o setor empresarial. A própria Constituição de 1988 demonstra de forma clara o relevante papel social da atividade empresária.

José Afonso da Silva indica que a liberdade de iniciativa da empresa é ilegítima, quando "exercida com o objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário", devendo agir de acordo com as limitações impostas pelo poder público, no interesse da justiça social e desta decorre sua legitimidade (SILVA, 2005, p. 794).

O inciso XXIII do artigo 5º. da Constituição de 1988 estabelece que "a propriedade atenderá a sua função social", deixando a empresa de ser um fim em si mesma, alterando a objetivação apenas de lucros e expansão do capital e passando a ter papel relevante no desenvolvimento social, atuando como instrumento de efetivação do estado democrático de direito. Dentro do mesmo diploma, outros artigos demonstram a coexistência da função social da propriedade e da valorização do trabalho humano, a exemplo dos artigos 170, 182 e 186.

Fábio Konder Comparato explica que a função social da empresa, indicando como empresa os bens de produção, se reflete no "poder-dever" de dirigir a mesma para a satisfação dos interesses da coletividade (COMPARATO, 1996, p.43).

Tal atuação passou a ser mais controlada por meio da regulação, seja de forma direta ou indireta, por parte das três esferas de poder do Estado no âmbito da propriedade privada.

Importante destacar também o papel arrecadatório e regulatório concedido ao Estado por meio da formalização empregatícia, através dos impostos incidentes sobre folha de pagamento, salário e até o lucro, além de contribuições para financiamento de outras entidades e de fundos ao trabalhador, além do já mencionado Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que atua como uma poupança obrigatória do trabalhador, mas que em realidade é utilizado pelo Estado para financiamento de diversas atividades de cunho social.

Atua como uma forma de controle, a exemplo dos descontos obrigatórios de Imposto de Renda em folha de pagamento, bem como é a grande fonte de custeio da Seguridade Social, tanto pela contribuição do próprio empregado, mas, especialmente, pelos recolhimentos realizados pela empresa.

Em um cenário mais amplo, é possível também a constatação de situações nas quais o Estado se exime de certas atribuições que seriam de sua exclusiva responsabilidade, a exemplo de acesso à saúde e educação muitas vezes garantidos pela empresa.

Inegável que a formalização empregatícia atua em benefício de toda a sociedade, ainda que de forma indireta, tendo em vista que fortalece a democracia, funciona como regulador social, financia o Estado, sustenta a previdência e provê um mínimo de segurança e garantias a estes trabalhadores.

Entretanto, o que tem se verificado nos últimos anos é um caminho inverso, no qual a atividade empresária passa a compartilhar os riscos de seu negócio com os trabalhadores. Primeiramente, se verifica a ocorrência dentro da própria estrutura empresária e do contrato formal de emprego, por meio de programas de remuneração variável, Participação nos Lucros e nos Resultados (PLR) e demais formas de remuneração ligadas diretamente à produtividade do empregado e vinculadas à lucratividade da empresa.

A mais preocupante forma de transferência de riscos é a troca da formalização empregatícia por outras alternativas de trabalho, por meio de contratações informais, sem registro de emprego, ou ainda, com formalização visando mascarar uma relação empregatícia, como os autônomos, microempreendedores individuais, microempresas prestadoras de serviços (pessoas jurídicas), entre outras formas de precarização das relações de trabalho. Preocupante tendo em vista que o fator em comum é a ausência da devida segurança, garantias e direitos inerentes aos contratos formais de emprego.

Ainda que tais alterações tentem ser justificadas por mudanças e adaptações do próprio mercado, o que se observa é a incessante busca do capital pela redução de custos e aumento de competitividade em todas as áreas possíveis, sendo, em sua visão, irrelevante para quem os custos serão transferidos.

Tania Tosta descreve essa transferência de responsabilidades:

> [...] os discursos da empregabilidade e do empreendedorismo buscam incutir a ideia de que cada trabalhador se torna responsável pelo próprio sucesso ou fracasso no mundo do trabalho. Cada um deve administrar sua carreira e competir no mercado como se fosse uma empresa, submetendo-se às leis do mercado e deixando para trás a segurança do emprego estável e protegido. Encobre-se, desta forma, uma precarização das condições de trabalho na qual o indivíduo não possui qualquer segurança ou perspectiva futura (TOSTA, 2008, p. 51-52).

Nestes casos, é notória a redução dos direitos e das garantias de proteção social que seriam asseguradas por um contrato formal de emprego, mas o que mais se destaca é a assunção, por parte do trabalhador, de responsabilidades que não eram suas, especialmente com relação aos riscos do negócio.

Cria-se a figura do auto emprego, na definição de Pamplona, no qual o trabalhador se vê em uma posição de chefe e empregado ao mesmo tempo, pelo fato de assumir os riscos da atividade, deixando de lado a garantia de um salário mensal. Ocorre que, diferentemente da figura do capital, o "objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital)" (PAMPLONA, 2001, p.78).

A autonomia, anteriormente tratada dentro do conjunto dos trabalhadores, visando o "enfrentamento às formas econômicas e sociais dominantes", altera sua figura para uma visão individualista, se transformando em "uma estratégica de sobrevivência ou de adaptação às circunstâncias adversas" (CATTANI, 1997, p. 28-33).

O autônomo possui regulação própria na legislação brasileira, no artigo 4º., "c", da Lei 5.890/1973, sendo definido como "o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada", inclusive com a obrigatoriedade de recolhimento de contribuições previdenciárias.

Ainda que se possa verificar algumas exceções, como no caso dos profissionais liberais, trabalhadores autônomos com efetiva liberdade na gestão de seu trabalho e sem vínculo de dependência a uma empresa, especial atenção merece ser dada aos casos em que existente a dependência.

Goulart destaca que os trabalhadores autônomos basicamente não possuem direitos trabalhistas, se comparados aos empregados formalmente vinculados, limitando seu acesso aos direitos sociais previstos na Constituição de 1988 e a "garantia de segurança" de um vínculo empregatício. Muitos destes autônomos são dependentes de uma ou mais empresas, para as quais presta serviços de forma contínua, caracterizando a figura conhecida como "autônomo hipossuficiente", que se encontram em um limbo entre o contrato formal de emprego e a efetiva autonomia (GOULART, 2012, p. 72-76).

Ao contrário do caso brasileiro, a legislação de diversos países, especialmente os europeus, preveem proteções a estes autônomos hipossuficientes que vão além da simples vinculação à previdência social.

Demonstra-se assim que, no Brasil, mesmo quando não há a intenção explícita de fraude no contrato de emprego, como no caso da "pejotização" ou ainda da própria contratação de trabalhadores sem registro, informais, o trabalho não assegurado por direitos e garantias mínimas gera um grande reflexo social negativo.

Entretanto, o problema principal reside no fato de que não só o sistema neoliberal e o capital, na busca de redução de custos, vem transformando e precarizando as relações de

trabalho, mas sim que as políticas públicas, em total contrariedade às normas constitucionais, cada vez mais criam mecanismos para incentivar o aumento da precarização.

5. Políticas públicas

Verificou-se que as alterações diretas na legislação trabalhista certamente vêm contribuindo para a flexibilização e a precarização do Direito do Trabalho brasileiro nos últimos anos, entretanto, também foram realizadas inúmeras mudanças na lei, não diretamente ligadas à legislação trabalhista, mas que contribuíram diretamente para o fenômeno da precarização.

A informalidade é uma característica do mercado de trabalho brasileiro, sofrendo um aumento considerável nos anos 1990, em razão da já abordada reestruturação do capital e do modelo produtivo, se expondo como única forma de sobrevivência dos trabalhadores que estão à margem de um emprego formal, seja por falta de vagas ou ainda por baixa qualificação profissional.

Grande parte destes trabalhadores são empregados sem carteira de trabalho assinada, prestando serviços a um empregador, ou ainda trabalhadores por conta própria, sem qualquer tipo de registro e, consequentemente, sem as garantias e direitos inerentes de um contrato de emprego formal.

É neste vácuo de proteção jurídica dos trabalhadores que deveria se verificar a atuação governamental, no sentido de proporcionar políticas públicas de incentivo ao emprego e à formalização das relações de trabalho, especialmente como forma de pacificação, controle e regulação social, tendo em vista os benefícios trazidos pelas proteções inerentes à esta formalização.

Ocorre que, especialmente na última década, o que se verificou foi o caminho contrário, com políticas públicas voltadas a uma formalização não dos contratos de trabalho, mas sim ao incentivo do trabalhado autônomo, do microempreendedor individual, microempresas, sociedades individuais, entre outras modalidades que transformam a figura do trabalhador em empreendedor, prestador de serviços, assumindo os riscos da atividade econômica e sem qualquer tipo de proteção social.

Encontram-se diversos exemplos de alterações legislativas que influenciam a formalização da atividade empresária, como a Lei Complementar 9.317/1996 regulamentou a micro e pequena empresa, conforme determinação da Constituição de 1988 em seu artigo 146, sendo posteriormente alterada pela Lei Complementar 123/2006. Porém, a grande alteração que

sustenta a precarização dos direitos trabalhistas foi a Lei Complementar 128/2008, que instituiu a figura do microempreendedor individual.

Essas mudanças legislativas vêm acompanhadas de uma falsa ideia de incentivo à geração de empregos, crescimento econômico, redução de desigualdades sociais, ideias estas que não se sustentam quando analisadas empiricamente, tendo em vista que não se faz a distinção entre empreendedorismo de necessidade e oportunidade.

O próprio governo federal faz tal distinção em suas plataformas digitais, indicando que os empreendedores por necessidade "são aqueles que iniciaram um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções para o trabalho e precisam abrir um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias" (PORTAL BRASIL, 2012).

Estudos comparativos de resultados estatísticos demonstraram que em países menos desenvolvidos, não há qualquer relação positiva entre empreendedorismo e desenvolvimento econômico ou social (OLIVEIRA; CARDOSO, 2015).

Estes resultados também se verificam no caso brasileiro, conforme relata Tosta, com base em análises de relatórios de órgãos internacionais, citando que "o próprio relatório do GEM admite que apenas 39% dos brasileiros podem ser considerados empreendedores por oportunidade, o que aumentaria a proporção dos que empreendem por necessidade" (TOSTA, 2008, p. 50).

Tosta também compartilha do entendimento de que este fenômeno gera uma precarização nas relações de trabalho, tendo em vista que cada indivíduo passa a atuar no mercado como se uma empresa fosse, assumindo os riscos da atividade, sem a segurança de um "emprego assalariado regido por leis e condições de trabalho determinada", que lhe garantiriam um mínimo de benefícios e proteção social (TOSTA, 2008, p. 51-52).

Importante ressaltar os números que envolvem o encerramento de empresas de menor porte, sem empregados ou com pequeno número de empregados, conforme estudo do IBGE referente aos anos de 2009 a 2014:

> Em 2014, após cinco anos da entrada no mercado, a sobrevivência das empresas sem pessoal assalariado foi de 32,9%, enquanto na faixa de 1 a 9 pessoas assalariadas, 61,8%, e de 10 ou mais pessoas assalariadas, 70,0%. É possível, portanto, observar que a taxa de sobrevivência tem uma relação direta com o porte da empresa: empresas com mais pessoas assalariadas tendem a permanecer mais tempo no mercado, já nas faixas de menor número de pessoas ocupadas assalariadas, onde existem grandes movimentos de entrada e saída, as taxas de sobrevivência são menores (IBGE, 2014).

Assim, se propõe que as políticas públicas sejam voltadas para a valorização da formalização empregatícia, visando a valorização do emprego como meio para atingir garantias

sociais constitucionalmente previstas, além de favorecer o próprio Estado na pacificação e regulação social.

A realidade atual deixa esta pretensão muito distante, tendo em vista que o Brasil passa por sérios problemas de empregabilidade, devido à crise que assola o país, com redução do número de vagas de emprego e o consequente aumento exponencial no número de desempregados no país, especialmente nos últimos três anos. Desta forma, parece ilusória a possibilidade de políticas públicas que atinjam o objetivo final do pleno emprego, ao menos no curto prazo, para recolocação no mercado de trabalho tanto dos trabalhadores desempregados, quanto para os demais trabalhadores com estas formas de vínculos precários de trabalho.

Neste sentido, se deve voltar para análise de outras nações que já passaram por problemas similares e, por meio de um estudo comparado, considerar a viabilidade de propostas legislativas e políticas públicas de maior proteção aos trabalhadores autônomos hipossuficientes, informais e microempreendedores individuais que possuem pouca ou nenhuma proteção.

Exemplos podem ser encontrados principalmente nos países europeus, que possuem legislações que de alguma forma protegem ou auxiliam estes trabalhadores.

Goulart cita o caso dos autônomos hipossuficientes que dependem economicamente de forma exclusiva ou quase exclusiva de apenas um cliente, em países como Itália, Espanha e Alemanha, indicando diversos direitos que apesar de caminharem para "uma tutela mais restritiva do que a do trabalhador com vínculo de emprego", ainda assim conferem ao trabalhador alguns direitos mínimos, como férias e feriados, direito à filiação ou constituição de sindicatos e possibilidade de negociação coletiva e a garantia de um meio ambiente do trabalho seguro (GOULART, 2012, p. 77-78).

Desta forma, se demonstra a importância de buscar meios de conferir aos trabalhadores inseridos dentro destas novas formas de trabalho, condições, garantias e direitos mínimos, ainda que sequer próximos dos decorrentes de um vínculo de emprego formal, mas que ao menos forneçam algum princípio de segurança em sua atividade.

6. Conclusão

Nas últimas décadas o Direito do Trabalho foi amplamente reestruturado, em razão da globalização, novas tecnologias, e, especialmente em decorrência da mudança do sistema

produtivo empresarial, aliado a um modelo neoliberal de governo, que atua com políticas alinhadas ao mercado e seus interesses.

As bases fundantes do Direito do Trabalho estão sendo profunda e rapidamente alteradas, não somente de forma direta na legislação e nos direitos trabalhistas, mas também de outras maneiras, especialmente pelo incentivo à busca de modelos de trabalho distintos das relações empregatícias formais. Verifica-se que estes novos modelos de trabalho se tornam cada vez mais comuns e passam a serem aceitos de forma natural pela sociedade. Por vezes as relações se dão com a intenção direta de violação à lei, a exemplo da pejotização ou emprego sem registro, mas, ainda que por dependendo do Poder Judiciário, podem ser combatidas.

Entretanto, o que chama mais a atenção são as formas indiretas de precarização de trabalho, as quais deixam o trabalhador sem qualquer proteção jurídica, além de assumir todos os riscos de seu próprio negócio, como os autônomos hipossuficientes, os empreendedores por necessidade e, dentro desta categoria, os microempreendedores individuais, quando muito possuindo uma proteção previdenciária irrisória.

Deve ser feita uma análise crítica da situação, expondo os riscos de formação de uma sociedade falsamente empreendedora e claramente desprotegia, especialmente pelo fato de o Estado apoiar este modelo de forma direta, seja por meio de leis ou de políticas públicas, sem qualquer comprovação de uma melhora econômica ou social.

As políticas públicas precisam se voltar em primeiro lugar para a valorização do emprego, da estabilidade e garantia destas relações, comprovadamente assecuratórias de direito e garantidoras de uma mínima regulação e controle social, fortalecendo a democracia, além de facilitar tanto a arrecadação do Estado, quanto o financiamento do sistema previdenciário.

Paralelamente, buscar de alguma forma conferir um mínimo de proteção, além da previdenciária, aos trabalhadores que não possuem um vínculo formal de emprego, especialmente no caso dos microempreendedores individuais por necessidade, como forma de garantir alguma segurança e justiça social.

7. Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e Processo de Informalidade**. Campinas: Economia e Sociedade, jun. 2000. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124/0>. Acesso em 22 ago. 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Trad. Iraci D. Poleti. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Vol. I. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Editora Vozes, 1997.

COMPARATO, Fábio Konder**. Estado, empresa e função social.** 36. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

COURA, Solange Barbosa de Castro. *Estado, capital e trabalho – por um novo pacto social. In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). ***Trabalho e justiça social***. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

HASSON, Roland. **Desemprego e desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. **Demografia das empresas: 2014/IBGE**. Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98073.pdf>. Acesso em 27 jul. 2017.

GALLART FOLCH, Alejandro**. Derecho espanõl del trabajo**. Barcelona: Labor,1936, *apud*, MARQUES, Fernando Cristian. *Uma breve abordagem analítica do filme: "daens um grito de justiça" e sua contribuição ao direito material e processual do trabalho.* Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3505>. Acesso em 22 ago. 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

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

OLIVEIRA, Isaac Gezer Silva de; CARDOSO, Sâmela Pedrada. *Empreendedorismo e suas implicações na inovação e desenvolvimento: uma análise multivariada de dados com*

indicadores socioeconômicos. *In:* **VI Congresso UFSC de Controladoria e Finanças**, 2015, Florianópolis. Anais. 2015. Disponível em: <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/35_16.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2017.

PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal/FAPESP, 2001.

PORTAL BRASIL. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/oportunidade-e-necessidade>. Acesso em 29 jul. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al*. **Instituições de direito do trabalho**. V. I. 21. ed. atual. por Arnaldo L. Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TOSTA, Tania Ludmila Dias. *Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade*. **Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília**, Brasília, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6332/1/2008_TaniaLudmilaDTosta.pdf> Acesso em 27 jul. 2017.