

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

GUILHERME WÜNSCH

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

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

Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-702-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



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



Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
<http://unisinos.br/novocampuspoa/>

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroí, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Dr^a. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**ANÁLISE CRÍTICA NA RELAÇÃO CAPITAL VERSUS TRABALHO: UMA
LEITURA DO SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA APÓS A LEI 13.467/17**

**CRITICAL ANALYSIS IN THE CAPITAL VERSUS WORK: A READING OF THE
LABOR LEGAL SYSTEM AFTER LAW 13.467 / 17**

Ysmênia de Aguiar Pontes ¹

Yslaia de Aguiar Pontes ²

Resumo

O artigo traz em seu bojo uma análise crítica das recentes alterações feitas pela lei 13.467/17, levando em consideração o princípio da proteção ao trabalhador e a relação capital versus trabalho. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a história das relações de trabalho e em seguida verificada a flexibilização e a precarização dessas relações. Por fim, foi analisada as recentes alterações trazidas pela lei 13.467/17 e suas consequências no mundo do trabalho brasileiro. A metodologia de abordagem utilizada nesse artigo foi a indutiva. O procedimento utilizado foi o monográfico.

Palavras-chave: Flexibilização, Precarização, Capital, Reforma trabalhista, Princípio da proteção

Abstract/Resumen/Résumé

The article brings in its bulge a critical analysis of the recent changes made by law 13.467 /17, taking into consideration the principle of worker protection and the relationship capital versus Labor. A bibliographical survey was carried out on the history of the work relations and then verified the easing and precarious of these relationships. Finally, the recent changes brought about by law 13.467/17 and its consequences in the Brazilian work world were analyzed. The approach methodology used in this article was inductive. The procedure used was the monograph.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilization, Precariousness, Capital, Labor reform, Principle of protection

¹ Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Mestra em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Professora da Faculdade Luciano Feijão (FLF).

² Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Mestra em Administração pela Universidade Vale do Itajaí (UNIVALI). Professora do Curso de Direito do Centro universitário INTA (UNINTA)

INTRODUÇÃO

Hoje se vivencia, de modo generalizado, um relativismo não só de valores, mas também de direitos, e aqui se sobrepõe e questiona-se a fluidez com que direitos são abordados e descartados, sob a alegada expectativa de direito. Vê-se que a história caminha dialeticamente: ela se renova e se apresenta sob nova vestimenta.

Ora, sabe-se, desde Sartre, que o ser humano é condenado a ser livre. Por isso, a categoria trabalho é central para efetivação do seu ser. E ele corre o risco permanente de não se realizar. Ele pode fracassar na execução de sua tarefa, pois corre o risco de alienar-se. Dá-se a esse termo um alcance bem maior, pois ele envolve o ser humano em todas as suas dimensões. Por isso, ele é convidado permanentemente a refletir sobre sua própria configuração histórica e das instituições que o realizam. Afinal, essa é a razão de organizar-se em sociedade, o que se convencionou chamar de sociedade política. Daí a importância de poder-se permanentemente avaliar o pacto fundante e as instituições advindas daí, sob o qual grupos sociais entrelaçam-se politicamente.

Não obstante esse caminhar paralelo, é inegável que, a partir daquilo que se convencionou chamar de terceira revolução industrial, ou de automação no sistema de produção, que alcançou seu apogeu com a globalização, percebe-se um afrouxamento nas conquistas históricas das classes trabalhadoras, sob o argumento de que as relações ora praticadas não mais se submetem a um modelo arcaico e estático de garantias trabalhistas, que engessam as empresas e as ameaçam frente a um mercado competitivo, que não tem mais nem rosto, nem endereço.

Assim, o presente artigo tem por objetivo demonstrar o que a relação capital *versus* trabalho ocasionou na legislação trabalhista brasileira com a lei 13.467/17. Inicialmente é feita uma análise histórica da proteção aos trabalhadores pela legislação na visão global do capital *versus* trabalho, em seguida são verificados o fenômeno da flexibilização e a aplicação do princípio da proteção no intuito de se verificar se o que há é uma flexibilização ou uma precarização. Com isso, passam-se a estudar os

impactos que a lei 13.467/17 trouxe para os trabalhadores brasileiros. A metodologia¹ de abordagem utilizada nesse artigo foi a indutiva. O procedimento utilizado foi o monográfico, e a temática será desenvolvida através da técnica de documentação indireta, envolvendo pesquisa bibliográfica.

1. UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES PELO DIREITO DO TRABALHO NA VISÃO GLOBAL DO CAPITAL *VERSUS* TRABALHO

O trabalho é considerado como meio para dignificação do homem. Além de servir para manter as suas necessidades básicas, ele é um meio de inclusão social. Em uma abordagem histórica, as relações de trabalho sofrem constantes mudanças, pois coadunam com a evolução da sociedade. Nesse sentido, faz-se necessária uma análise histórica das relações entre capital e trabalho para que se possa compreender o real protecionismo do Direito do Trabalho para com o trabalhador na atual conjuntura do Direito do Trabalho no Brasil. Para uma melhor explanação será analisada a evolução do trabalho mundial e nacional com o intuito de se chegar a uma verdadeira conclusão sobre o que a Lei 13.467/17 poderá ocasionar na vida dos obreiros brasileiros diante de um mundo capitalista.

A partir de cada período, é possível observar as diversas formas de estruturação do trabalho do homem. O primeiro modo de evolução produtiva foi a caça e a coleta, fato muito bem retratado na obra *Sapiens* de HARARI (2015). Nesse período toda a produção era de subsistência e não havia como um homem tirar proveito mercantil disso, como bem preleciona Lessa e Tonet (2011, p.52);

Como a produtividade era muito pequena, não havia qualquer possibilidade econômica de exploração do homem pelo homem. Era uma sociedade tão primitiva que sequer possibilitava a existência das classes sociais. Contudo, o trabalho e seus efeitos já se faziam presentes mesmo nesse ambiente primitivo.

À medida que os grupos iam aumentando a sua comunidade, a complexidade de organização aumentava, e a necessidade de mais alimentos emergia. Até que o homem consegue desenvolver a agricultura e a pecuária. Logo após esse fato, surge o modelo

¹ No desenvolvimento desse item foi utilizada a obra: OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Monografia Jurídica: orientações Metodológicas para o Trabalho de Conclusão de Curso. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Síntese, 2003.

escravocrata que advém das guerras na antiguidade em que o vencedor dominava o perdedor e o escravizava (CASTRO, 2015). O modelo de escravidão foi marcado pela submissão de um homem para com o outro sem nenhum tipo de remuneração. Nesse sentido, o pagamento ao escravo resumia-se à alimentação que muitas vezes era precária.

Dando sequência aos modelos de trabalho, ao qual o homem foi submetido, emerge o Feudalismo em que ao homem era oferecida uma pequena porção de terra que ele poderia plantar e ficar com uma pequena parte, pois a maior parte era do senhor feudal. Nesse sentido há uma grande diferenciação entre o trabalho escravo e o trabalho realizado pelos servos. Para Lessa e Tonet (2011, p. 61),

O trabalho no campo era realizado pelos servos. Estes, diferente dos escravos, eram proprietários das suas ferramentas e de uma parte da produção. A maior parte dela ficava com o senhor feudal, proprietário da terra e também líder militar, a quem cabia a responsabilidade da defesa do feudo. Ele não poderia vender a terra ou expulsar o servo; este, em contrapartida, não poderia abandonar o feudo. O servo estava ligado à terra e o senhor feudal, ao feudo.

Assim os servos sentiam a necessidade de desenvolver novas habilidade e, assim, obter um maior número de produção. Dessa forma, emergia um novo modelo de produção diferente do escravocrata que alimentava de expectativas o homem da época.

Partindo dessa ideia de superprodução, emerge o comércio, pois os produtos começaram a sobrar, e o senhor feudal começa a não mais precisar da mão de obra de alguns feudos. Logo os ex-proprietários, se assim podem ser chamados, dos feudos começam a roubar os produtos e a comercializá-los. A superação do modelo feudal traz grandes consequências como o surgimento de novos modelos de organização. E, com isso, alguns problemas se evidenciam, como relata Moura (2016, p.52):

os problemas sociais só começaram a ser solucionados quando esses marginalizados passaram a ser convocados para participar das Cruzadas Religiosas da Igreja Católica. Tais Cruzadas saíam em combate aos muçulmanos, que controlavam o Mediterrâneo e parte da Península Ibérica. Por trás do intuito religioso havia também o interesse financeiro de conquista de territórios. Várias foram as consequências das Cruzadas, como surgimento das companhias mercantis, crescimento das cidades e difusão do espírito de lucro, que serviria, no futuro, como base para o capitalismo.

Com essa nova forma de organização, surge o que se conhece como “Burguesia”, que seriam os artesãos e comerciantes. Com a ascensão da classe burguesa, o comércio expandia-se pelo mundo, aumentando as exportações e, conseqüentemente, a acumulação de riquezas. Não se pode deixar de falar de um momento marcante que foram as Corporações de Ofício, que eram representadas por mestres, ou seja, os artesãos, marceneiros..., os aprendizes que aprendiam com os mestres a execução de um trabalho, e os companheiros que eram os trabalhadores remunerados pelos mestres (MARTINS, 2014). As Corporações tinham também o objetivo de proteger esses trabalhadores. Porém, a forma como esses obreiros desenvolviam o trabalho eram extremamente precárias, insalubres. Alguns chegavam a trabalhar dezoito horas por dia.

A Revolução Francesa, com os seus conceitos liberais, vem por aniquilar esse modelo de Corporações. Com a descoberta das máquinas a vapor e o desenvolvimento de novas formas de trabalho, emerge a Revolução industrial. A partir daí, surge um novo grande modo de organização trabalhista, ou seja, o Capitalismo.

A necessidade de mão de obra qualificada gerou um ambiente hostil de trabalho (DELGADO, 2012) e, como o lucro é o principal objetivo desse modelo, o trabalho degradante prevalece. Como diz Jorge Neto e Cavalcante, 2015, p.14:

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores).

Passando por esse momento histórico, surge o proletariado, ou seja, o trabalho assalariado e com ele os seus diversos problemas. Dentre os quais: horas e horas de trabalho em ambientes insalubres e sem nenhum tipo de proteção, baixos salários, ocorrência de muitos acidentes de trabalho. Assim, surgem as primeiras manifestações dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. Lembrando que o momento vivido é do modelo liberalista, modelo de Adam Smith, em que o próprio

mercado se regularia, e o Estado não poderia de nenhuma forma intervir. Logo, a união dos trabalhadores foi de suma importância para esse momento da história trabalhista.

É de suma importância ter-se em mente que o Direito do Trabalho surge nesse cenário degradante das relações humanas. Segundo Martinez,

A conscientização coletiva, despertada pelo instinto de autoproteção, gerou profundas modificações em plano secundário. Emergia dos processos revolucionários, políticos, sociais e econômicos da época outra revolução, desta vez promovida pelo proletariado contra a burguesia e que se ligava, intimamente, a uma ideologia socialista, de fundo comunista, cujo maior expoente foi Karl Marx. Para ele, o movimento histórico que transformou os servos e artífices em operários assalariados se apresentou explicitamente como suposta libertação da servidão e da coerção corporativa, embora, implicitamente (por colaboração nociva dos historiógrafos burgueses), fosse, na verdade, um processo por meio do qual os recém-libertos apenas se tornaram vendedores de si mesmos depois de terem sido espoliados de todos os seus meios de produção e de todas as garantias para sua existência, antes oferecidas pelas antigas instituições feudais. (2016, p.62)

Com isso, o Estado passa a se ver em uma situação de necessidade intervencionista para garantir melhores condições de trabalho. Estava ocorrendo uma consolidação das formas de trabalho e com as manifestações seria necessária a criação de uma legislação que resguardasse os trabalhadores da época. Daí surge o Direito do Trabalho como consequência da Revolução Francesa e da Revolução Industrial com o intuito de evitar a precarização do trabalho. Nesse sentido, segundo Delgado (2013, p. 88): “o Direito do Trabalho é um produto do capitalismo”.

Passa a existir, a partir daí um movimento para a Constitucionalização dos Direitos trabalhistas. As primeiras Constituições a tratarem do assunto foram a do México em 1917 e a de Weimar, na Alemanha de 1919, respectivamente, de forma a constitucionalizar direitos trabalhistas. Vale lembrar que todas essas mudanças surgem para amenizar as revoluções e assim manter o sistema de produção capitalista. Importante a citação de Lessa e Tonet no sentido de que,

no capitalismo, as relações sociais são, antes de mais nada, instrumentos para o enriquecimento pessoal. Se para um burguês enriquecer, ou se tornar ainda mais rico, for necessário jogar milhões na miséria – ou mesmo matar milhões – ele assim o fará, e a sociedade burguesa aceitará esse fato como “natural”. Insano o burguês que deixar de ganhar dinheiro para defender os interesses coletivos. Para o indivíduo típico dessa sociedade, a coletividade nada mais é do que o instrumento para o seu enriquecimento pessoal. Esta é a essência do

individualismo burguês, tão característico da vida social dos nossos dias (2011, p.66).

Em uma análise crítica, vale lembrar que as leis, mesmo nessa época, são criadas para beneficiar o mercado. O mesmo acontece até os dias atuais comprometendo as relações saudáveis de trabalho e todas as consequências que poderão acarretar para a humanidade.

Após esse momento, tem-se a Pós-Revolução industrial, conhecida como a era da fartura. Momento em que os preços dos produtos começam a cair, pois a oferta é bem maior que a procura. A grande escala de produção passa a ser um grande problema. Esse fato traz um momento de muitas crises como relata Mészáros (2009, p. 9):

O capital, no século XX, foi forçado a responder às crises cada vez mais extensas (que trouxeram consigo duas guerras mundiais, antes impensáveis) aceitando a “hibridização” — sob a forma de uma sempre crescente intromissão do Estado no processo sócio-econômico de reprodução) como um modo de superar suas dificuldades [...].

Para o mesmo autor, o capitalismo parece estar fragilizado em seu modelo, na medida em que não consegue superar-se. No entanto, continua se utilizando de estratégias paliativas para continuar a existir e acaba gerando crises cíclicas. É nesses momentos de crises que ocorrem as grandes mudanças, como por exemplo, uma reforma trabalhista. O grande problema é que as medidas do capitalismo são temporárias e não conseguem manter-se em longo prazo. Esse episódio gera, assim, uma crise estrutural no sistema capitalista. As crises estruturais são graduais e perenes, ou seja, aparentemente não possuem solução. Por isso, o motivo de tantas reformas para tentar salvar um modelo que está em crise estrutural (Mészáros, 2009).

A ideia do Capitalismo é criar maneiras de superação, como fabricar produtos de baixa qualidade, que deverão ser rapidamente substituídos; estimular o consumo de produtos que a população não necessita ou, em último caso, fazer com que o Estado compre a sua produção, mesmo que isso implique desperdiçá-los.

Analisado o modo de produção e a forma como se criou o Direito do Trabalho Internacional, é de suma importância, para essa pesquisa, perceber como a legislação trabalhista teve seu início no Brasil. Em terras brasileiras, a primeira forma de trabalho foi a dos indígenas que eram escravizados e catequisados, em seguida houve o trabalho escravo dos negros até o advento das Leis Do Ventre Livre (1871), Lei dos Sexagenários (1885) e Lei Áurea (1888). Em 1824, houve a abolição das Corporações de Ofício, já retratadas nesse texto.

Em 1934, emerge a primeira carta Constitucional brasileira a conter caráter trabalhista e seu fortalecimento se deu em 1943 com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho. E, com a Constituição Federal de 1988, o Brasil passa a fazer parte do rol dos países democráticos que preservam os Direitos Sociais de seus trabalhadores. Um momento de grande importância para um país de origem escravocrata e colonial. Importante frisar que, na era Vargas,

Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento. A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. (MARTINS, 2015, p. 10)

Como resultado da interferência de Getúlio Vargas, pode-se perceber a criação de vários institutos com o Ministério do Trabalho, que inicialmente seria um braço do Estado, a criação da CLT, bem como, o início da criação dos sindicatos. Com a Constituição de 88, o Direito do Trabalho passa a fazer parte dos Direitos Fundamentais dessa Carta Magna. É de grande importância perceber a que patamar chegou o direito trabalhista no Brasil, ou seja, ele foi constitucionalizado e por esse motivo deverá ser preservado, não aceitando que leis concebidas em momentos inapropriados possam retirar dos trabalhadores garantias constitucionais claras, alegando a necessidade de flexibilização.

2. O FENÔMENO DA “FLEXIBILIZAÇÃO” E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

A sociedade é mutável bem como são as relações de trabalho como já demonstrado, aqui. As formas diversas de contratação da mão de obra, seja ela escravocrata ou não, vêm perpassando os anos e a roupagem é sempre a mesma, ou seja, a exploração da mão-de-obra trabalhadora em busca de um lucro incessante. Nessa seara, com ou sem intervenção estatal, o que se observa é o enfraquecimento da classe trabalhadora que, à mercê do mercado, não tem os direitos constitucionais garantidos. A globalização é uma das ferramentas que mudaram o cenário mundial do trabalho. A necessidade de mão-de-obra barata para concorrer com o mercado trouxe uma nova realidade que a lei e o mercado capital intitulam de flexibilização.

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital em eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento. (ANTUNES e PRAUN, 2015, p. 414)

Os resultados trazidos pela flexibilização que apenas atendem aos interesses das empresas vêm ocasionando uma serie de doenças nos trabalhadores em especial as doenças psíquicas. Diante da necessidade de permanecer no emprego, o trabalhador acaba por se submeter a regimes de trabalhos que o seu corpo e sua não suportam.

O Estado, que deveria ser um ente protetor do hipossuficiente e dos cofres públicos, pois - afinal quem pagará essa conta são os cofres públicos-, faz vista grossa e corrobora com o mercado. Logo, aquele que deveria proteger o seu povo decide proteger o mercado. E, assim, continua-se em um movimento cíclico que apenas muda o cenário, mas com o mesmo objetivo.

É fato a observância de alguns fatores sociais, econômicos e políticos que atingiram fortemente as relações de trabalho como a globalização, já mencionado. Todo esse cenário leva o direito do trabalho a um modelo flexível. Para que fique claro o conceito de flexibilização, Silva (2013, p.6) diz que:

A palavra flexibilização no aspecto laboral abrange, fundamentalmente, o modo de contratação dos trabalhadores, a duração do trabalho, o estabelecimento de salários, à negociação coletiva e as formas de cessação do contrato de trabalho. Isso porque a sociedade do trabalho experimentou durante as últimas décadas do século XX um grande desenvolvimento econômico, que, por vezes, lidara com crises econômicas. Logo, a sociedade capitalista, clamava por menos ingerências do Estado e das entidades sindicais nas formas de se organizar o trabalho.

O conceito de flexibilização está intimamente ligado ao modelo capitalista. Fica claro que essas alterações nas legislações atingem exclusivamente os trabalhadores. Nesse sentido, a meu ver, o que se percebe é uma precarização das relações trabalhistas em prol do capitalismo e da geração de lucro. Nunca o trabalhador, ser humano que deveria ter os seus direitos humanos garantidos, é o ser principal dessa relação, e sim, o mercado.

Assim, as novas formas de trabalho, como a terceirização, são modelos claros da precarização da relação trabalhista trazida por um “novo modelo capitalista”. O grande impasse é que para o mercado seria uma espécie de modernização trazendo como justificativa a necessidade de empregar mais pessoas. O que deve ser levado em consideração é a seguinte pergunta: A que preço esses empregos irão surgir? Pois a precarização do trabalho gera sérias consequências para o trabalhador, como por exemplo, doenças relacionadas ao trabalho; bem como para a empresa, como baixa produtividade.

A análise da precarização nas relações de trabalho é de suma importância para o desenvolvimento desse artigo, mas antes é necessário verificar o tema pela visão neoliberal. Segundo Antunes:

Essas transformações, presentes ou em curso, em maior ou menor escala, dependendo de inúmeras condições econômicas, sociais, políticas, culturais etc., dos diversos países onde são vivenciadas, afetam diretamente o operariado industrial tradicional, acarretando metamorfoses no ser do trabalho. A crise atinge também intensamente, como se evidencia, o universo da consciência, da subjetividade do trabalho, das suas formas de representação. Os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva. Distanciam-se crescentemente do sindicalismo e dos movimentos sociais classistas dos anos 1960/70, que propugnavam pelo controle social da produção, aderindo ao acrítico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem. Abandonam as perspectivas que se inseriam em ações mais globais que visavam a

emancipação do trabalho, a luta pelo socialismo e pela emancipação do gênero humano [...] (2016, p. 54)

A forte interferência do mercado vem alterando significativamente o modelo sindical e as formas de trabalho. Percebe-se que não há mais a mesma mobilização sindical ou mesmo dos operários em relação às recentes mudanças na esfera trabalhista.

Fala-se em sindicato, pois deve-se levar em consideração que o trabalhador, sozinho, não possui força para reivindicar direitos, é necessário um grupo maior que no caso seriam representados pelos sindicatos. Esse novo modo que se desenha impede severamente a conquista e a garantia de direitos existentes. O medo do desemprego que assola milhões de trabalhadores faz com que tanto os sindicatos como os próprios obreiros aceitem as mudanças sem muitos questionamentos mesmo que tenham os seus direitos reduzidos. Isso seria “evidentemente, a incorporação e aceitação, por parte dos trabalhadores, da política concorrencial e de competitividade, formulada pelo capital, que passa a fornecer o ideário dos trabalhadores” (ANTUNES, 2016, p. 52) tudo isso significa o sonho do capital e do modelo neoliberal. Assim, cada vez mais a precarização e não a flexibilização prevalece no mundo do trabalho. Essa forma de precarizar o trabalho com o apoio dos sindicatos, já que estes estão enfraquecidos, faz com que os próprios trabalhadores desacreditem em uma categoria uniformizada e forte, com isso diminuindo o número de filiados. O que se observa é que no

mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade [...] (ANTUNES, 2016, p. 61)

Com a escassez de trabalho, o que há são diversas modalidades de contratação, como trabalho intermitente, estágios, trabalhadores na informalidade, empregos

temporários, ou seja, novas formas que apenas precarizam o trabalho e que não valorizam o investimento feito pelo trabalhador em sua vida profissional. Assim, os empregadores são os beneficiados e os empregados apenas surgem para cumprir uma necessidade temporária do mercado. O emprego formal passa a ser substituído por modalidade atípica e temporária.

Assim, o princípio que protege o hipossuficiente na relação de trabalho perde, cada vez mais, a sua força. É de suma importância que os julgamentos do poder judiciário se sensibilizem com esses novos fatos e garantam o princípio de proteção aos trabalhadores. Há muitas críticas com relação ao princípio de proteção ao trabalhador, pois acreditam esses doutrinadores que seria uma forma intervencionista do Estado. Como já demonstrado, o trabalhador não tem força contra o empregador em especial no cenário neoliberal que se vivencia. Essa tutela é necessária, até para garantir a saúde do trabalhador e eximir o estado de tal responsabilidade.

O importante é garantir que essas novas formas de trabalho sejam encharcadas de isonomia e proporcionalidade a fim de que se possa garantir o mínimo existencial para a classe trabalhadora para que não se incorra no risco de se ter trabalho a qualquer custo. A flexibilização de direitos traz grandes alterações no contexto trabalhista, visto que na contemporaneidade o que prevalece é a precarização das relações trabalhistas.

Com isso, o artigo passa a analisar as importantes mudanças que a lei 13.467/17 trouxe para o mundo do trabalho no Brasil e as suas possíveis consequências.

4. OS IMPACTOS DA LEI 13.467/17

A lei 13.467/17, que alterou a CLT, entrou em vigor em 11 de setembro de 2017 em um contexto político nacional bem controvertido. A lei, não foi discutida com a população, foi sancionada por um presidente que muitos consideram ter dado um “golpe de Estado”. Como a lei 13.467/17 atinge a milhões de trabalhadores brasileiros e atinge muitos direitos e garantias conquistadas há anos, ela deveria, no mínimo, ter sido discutida com a sociedade civil. Um dos argumentos para tal alteração é de que a CLT é de 1943 e, por nesse motivo, deveria ser alterada. Lembra Souto Maior que:

A argumentação em torno da idade que se apresenta a respeito da CLT perde total sentido quando se lembra que dos 921 artigos da CLT de 1943, apenas 188 continuam vigentes até hoje e praticamente nenhum destes fixa, digamos assim, custos aos empregadores. Do ponto de vista legislativo, o que rege as relações de trabalho no Brasil, em consonância com a Constituição, é uma série de leis esparsas, editadas em grande número do ano de 1964 em diante, tendo sido a maioria, inclusive, na direção da dita “flexibilização”, tanto que o teor do PL 6787/16 [atualmente lei promulgada], que visa, segundo se diz, “modernizar a legislação do trabalho”, alterando mais de 200 dispositivos da CLT, toca apenas em 7 artigos da CLT que estavam vigentes em 1943; e mesmo assim não os revoga por inteiro. (2017, p. 15).

Levando em consideração o que diz Souto Maior, esse tópico do artigo analisará o que a Reforma Trabalhista alterou de mais importante na vida dos trabalhadores e se houve conquistas ou perdas para o povo brasileiro e verificará, também, se houve flexibilização ou precarização das relações trabalhistas.

Em primeira análise, serão estudadas as mudanças nos contratos de trabalho que a lei 13.467/17 trouxe em seu bojo. A busca do capital em promover novas formas de trabalho, para angariar cada vez mais lucro, trouxe o que se convencionou chamar de flexibilização trabalhista, e vieram com ela as novas formas de contratação como os contratos temporários, os terceirizados dentre outros, como os autônomos, trazendo para os trabalhadores uma forma de instabilidade financeira e emocional. O fenômeno do contrato temporário, que existe desde 1974, se assemelha à terceirização, pois " [...] permite que se transfira a terceiro atividades reconhecidamente genéricas, secundárias, acessórias ou de suporte ao empreendimento, de forma a permitir que a empresa envide esforços e concentre atenção naquelas atividades centrais ou principais vertidas em seu objeto social" (BARROS, 2010, p. 452). Uma das grandes diferenças entre essas formas de contratação era o prazo de 90 dias dos contratos temporários, já que a terceirização não possui prazo. Uma das importantes alterações em 2017 foi que o contrato temporário pode ser de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias. Com relação à terceirização, antes mesmo da reforma foi aprovada uma importante alteração autorizando a terceirização de atividades-fim e não mais apenas das atividades-meio. Para Galvão, “Com a aprovação da terceirização, direitos serão rebaixados, o conceito de categoria profissional será substituído por prestadores de serviços, levando à desconstrução e à desestruturação das categorias

profissionais e das ocupações da forma como as conhecemos hoje” Galvão *et al.* (2017, p. 38-39). Assim continua o autor a afirmar que:

A reforma reafirma e radicaliza a liberalização da terceirização e do trabalho temporário, mesmo sendo pública a vasta produção científica que evidencia a relação entre terceirização e acidentalidade, inclusive para trabalhadores que realizam as mesmas atividades. Trata-se, também neste caso, de uma normatização sem qualquer guarida factual que a sustente, e que se assenta exclusivamente na capacidade de imposição dos interesses empresariais predatórios na atual conjuntura de ataque aos princípios democráticos. (Galvão *et al.* 2017, p. 38-39).

Logo, mesmo com todas as estatísticas afirmando o risco de acidentes para trabalhadores terceirizados e temporários, a reforma trabalhista simplesmente fecha os olhos e ratifica o que o mercado capital solicita abrindo mão da saúde do trabalhador. Com relação ao trabalhador autônomo, ele assume todo o risco da sua atividade, ferindo o princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT. Ou seja, ele pode ser contratado, mas o que houver com ele o risco é todo dele e não do “empregador”.

Outra alteração importante é que a lei 13.467/17 modifica as normas de segurança e saúde no trabalho, pois incentiva a eliminação de tais direitos. À medida que a lei autoriza que essas normas sejam feitas por meio das negociações coletivas, ela minimiza esses direitos, tendo em vista que o negociado vale sobre o legislado a partir da redação da lei 13.467/17. Importante ressaltar que, com a retirada da contribuição compulsória, os sindicatos brasileiros perdem força, pois não estavam preparados para uma mudança tão drástica na legislação sem um período de adaptação.

Vale ressaltar que a extinção do imposto sindical obrigatório teve, recentemente, sua constitucionalidade confirmada pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesta ocasião a Ministra Rosa Weber, baseando-se em sua visão constitucional, entendeu ser plenamente distanciada a ideia de pluralismo, sendo imposta a unicidade sindical para a legitimidade da representação da atuação sindical e que é nesse cenário que surge a contribuição compulsória, que, ao longo dos anos, vem se mostrando ser a principal fonte de receita para a manutenção dos sindicatos.

Contudo, mesmo plausível diante da visão constitucional, a ministra citou dados relevantes que demonstraram uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical e disse: “É inegável, portanto, o enorme prejuízo na arrecadação do sistema sindical brasileiro, com profundos reflexos na atuação das entidades sindicais como agentes centrais da representação coletiva trabalhista, responsáveis pela defesa dos interesses e direitos de todos os integrantes das respectivas categorias”.

O próprio STF reconhece que tal alteração poderá prejudicar de maneira irreversível os sindicatos brasileiros. Logo, como esses sindicatos terão força e mobilidade para negociar normas de saúde e segurança para os trabalhadores? Outro fato importante que a lei 13.467/17 trouxe foi que nas negociações coletivas o acordo coletivo prevalece sobre as convenções coletivas (art. 620 da CLT). Ou seja, um acordo coletivo realizado apenas por uma empresa e o sindicato dos trabalhadores prevalecerá sobre uma convenção coletiva que seria realizada entre sindicatos. Essa alteração traz grandes riscos para a classe trabalhadora e seus reflexos já podem ser sentidos.

Outra mudança importantíssima foi à limitação ao acesso à justiça do trabalho por parte dos trabalhadores. Ou seja, em algumas situações mesmo que o obreiro tenha direito à justiça gratuita ele será responsável pelos honorários advocatícios sucumbenciais e periciais além das custas processuais. Ademais, a lei limita a atuação do Estado à medida que limita a atuação dos juízes trabalhistas e dos tribunais.

Assim relata sabiamente Galvão *et al.* (2017, p. 63):

O risco de ter que arcar com o pagamento de honorários periciais e advocatícios, custas processuais e multas, certamente cumprirá o papel desejado pelos defensores da reforma, inibindo os trabalhadores brasileiros na busca dos seus direitos trabalhistas usurpados por seu empregador, que descumpra sistematicamente as normas de proteção social.

O que se percebe é uma afronta à própria Constituição Federal de 88, pois fere o princípio de acesso à justiça resguardado no art. 5º incisos XXXV e LXXIV. Logo, os impactos da reforma trabalhista podem não ser tão benéficos à classe trabalhadora, mas historicamente cumpre o seu papel com o modelo capitalista ao buscar igualar os

trabalhadores aos empregadores deixando de levar em consideração o hipossuficiente da relação trabalhista. Com tudo que foi relatado, o se observa é uma verdadeira precarização do trabalho e não uma flexibilização.

CONCLUSÃO

O presente artigo traz uma análise crítica e uma reflexão sobre o capital *versus* trabalho e a posição que os trabalhadores vêm ocupando com o passar do tempo em decorrência das constantes alterações em prol do capitalismo. Sabe-se que o trabalho é essencial para o homem bem como para a empresa. Em uma sociedade sólida, a relação de trabalho era bem mais valorizada, pois a empresa precisava dos trabalhadores, mas o que se vivencia atualmente é uma sociedade líquida, ou seja, cada vez mais a mão de obra fica desnecessária, e as máquinas substituem o homem. Óbvio que isso é um percurso natural da humanidade, mas o que se deve levar em consideração é a dignidade da pessoa humana. É preciso que se encontrem outras formas de crescimento do capital sem destruir o “homem”.

O artigo faz uma análise crítica do que a lei 13.467/17 ocasionou nas relações trabalhistas do povo brasileiro. Começa verificando a história da proteção aos trabalhadores na visão global do capital *versus* trabalho e chega-se à conclusão de que as leis criadas, desde o início, eram para beneficiar o mercado. O Estado passa a ter um importante papel, ou seja, o de intervir em um período do bem-estar social para garantir aos trabalhadores um mínimo de dignidade. Com o advento do Estado liberal não há que se falar em intervenção, o mercado se autorregula e a culpa do desemprego passa a ser do empregado que não se qualificou. Uma realidade árdua e de difícil compreensão, pois se não há o que o Estado fazer, quem o fará? Uma das obrigações do Estado é garantir direitos básicos, e um deles é o trabalho. Não é justo que todas as consequências de um capitalismo desenfreado sejam colocadas sob a responsabilidade dos trabalhadores.

Nesse sentido, o artigo continua analisando a flexibilização, tão defendida pelo mercado, a fim de que se possam gerar mais empregos. Quando na verdade o que se observa é a geração de mais lucros para as empresas e a precarização do trabalho. Ou

seja, o trabalhador acaba por submeter-se a situações esdrúxulas para permanecer empregado sem ter os seus direitos constitucionais garantidos.

Para a comprovação da precarização, são estudados, no artigo, os impactos da lei 13.467/17 nas relações de trabalho. Mudanças que custarão muito caro aos trabalhadores brasileiros e aos cofres públicos, pois a precarização do trabalho tem como consequência trabalhadores doentes, e isso gera ônus ao Estado.

Com isso, é de grande relevância que a ciência jurídica e os outros ramos como a Filosofia e a Economia possam estudar, de forma interdisciplinar, maneiras para minimizar os impactos do capital sobre a vida dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **ADEUS AO TRABALHO?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524924439/cfi/2!/4/4@0.00:32.7>>. Acesso em: 05 maio 2018.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. **A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407- 427, jul./set., 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição – São Paulo. LTr, 2010.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em: 7 de setembro de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. LTr, São Paulo. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo, LTR, 2013.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>> Acesso em 09 de janeiro de 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: Uma breve história da humanidade**. Tradução de Janaína Marcoantonio. São Paulo: L & PM Editores, 2015, n.p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522493920/cfi/0!/4/4@0.00:57.1>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

LESSA, Sergio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, v. 2, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502638518/cfi/7!/4/4@0.00:18.7>>. Acesso em: 23 fev. 2018.

MARTINS, Luísa Gomes. **O Princípio de Proteção em Face da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. 2010. 511 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde.../LUIZA_GOMES_MARTINS.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547206673/cfi/4!/4/4@0.00:7.05>>. Acesso em: 17 mar. 2018.