

**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.

A CRISE ECONÔMICA NA SOCIEDADE DO TRABALHO CONTEMPORÂNEA

THE ECONOMIC CRISIS IN THE CONTEMPORARY WORK SOCIETY

Maria Cláudia Felten ¹

Resumo

As crises econômicas são uma realidade nas sociedades cujo mercado é capitalista, como é o caso do Brasil. A crise pela qual passam o capital e o trabalho tornou necessária a aprovação da Reforma Trabalhista. Os objetivos deste artigo abrangem estudar a nova perspectiva trazida aos contratos de trabalho com a nova lei e, principalmente, que o empregador passa a compartilhar os riscos da sua atividade econômica com seus empregados. A metodologia utilizada consiste na análise bibliográfica e legislativa do que há sobre o tema.

Palavras-chave: Crise econômica, Capitalismo, Crise do trabalho, Desemprego, Reforma trabalhista, Negociado sobre o legislado

Abstract/Resumen/Résumé

Economic crises are a reality in societies whose market is capitalist, as is the case in Brazil. The crisis through which capital and labor pass has made it necessary to approve the Labor Reform. The objectives of this article are to study the new perspective brought to the labor contracts with the new law and, mainly, that the employer starts to share the risks of its economic activity with its employees. The methodology used is the bibliographical and legislative analysis of what is on the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Economic crisis, Capitalism, Work crisis, Unemployment, Labor reform, Negotiated on the legislated

¹ Doutoranda em Direito/PUCRS. Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul. Coordenadora da Pós-Graduação Lato Sensu do Direito da IMED/POA. Professora de Direito do Trabalho na IMED e IPA.

Introdução

As crises sempre significaram alguma mudança e quanto maior o tempo de suas durações mais fortes são as mudanças que desencadeiam. As crises econômicas têm reflexos nas relações pessoais, familiares e de trabalho e importarão em mudança de comportamento e de paradigmas.

Nos últimos três anos, o Brasil passa pela pior crise econômica, política e financeira de sua história e que demorou a ser reconhecida e atacada com políticas governamentais, culminando em falência de empresas, desemprego e inflação altíssima. A forma de tentar reverter esse triste contexto do cenário do trabalho foi com mudanças impactantes na CLT, resultando ainda em cancelamentos e alterações de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST.

Trata-se da Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, que propõem um novo olhar sobre os contratos individuais do trabalho, especialmente no que diz respeito ao empregado e sua vulnerabilidade.

O objetivo da pesquisa é estudar as mudanças ocorridas no que diz respeito ao empregado que passa a ser um verdadeiro colaborador, compartilhando os riscos da atividade econômica de seu empregador. As entidades sindicais também passam por mudanças significativas, pois perderam sua principal receita, a contribuição sindical, por outro lado, a negociação legislativa teve seu espaço ampliado e assegurado sua preponderância sobre o legislativo. Alguns novos institutos propostos chamam a atenção também, pois estão impactando na diminuição do número de ações trabalhistas (Termo de Quitação Anual, Acordos Extrajudiciais e o Trabalho Intermitente).

A justificativa da pesquisa é verificar a real necessidade da ocorrência dessas mudanças, bem como estudar como vai o mundo do trabalho com quase um ano de vigência da Reforma Trabalhista, a partir de estudo bibliográfico e à luz da nova legislação.

1 Crise econômica e relações humanas na contemporaneidade

Crise pode ser definida como uma fase de perda ou uma fase de substituições rápidas, em que alguém ou um grupo está confrontado com a instabilidade (AMARO, 2013, p. 572). A instabilidade gera um contexto de insegurança que causa desconforto, o que propicia a ocorrência de mudanças, às vezes de forma muito rápida e não planejada, fazendo com que logo sobrevenham novas crises.

As mudanças afetam as vidas das pessoas, das famílias e as relações de trabalho e emprego. Dificilmente há como dissociar a crise econômica do emprego, em razão da economia capitalista.

1.1 Âmbitos de crise no capitalismo

A Constituição de 1988 consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, como pode ser constatado nos artigos 1º, inciso IV, e 170. Os princípios constitucionais fundamentais correspondem a uma decisão fundamental do legislador constituinte que, pelo seu cunho estruturante e informador da ordem estatal, é constitutiva da própria identidade constitucional (SARLET, 2015, p. 251). A Constituição de 1988 reconhece a importância da livre iniciativa e a tem como fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como da ordem econômica.

Portanto, a Constituição consagra a livre iniciativa que é um princípio básico da ordem capitalista, que permite as empresas e empreendedores se organizarem para explorar determinadas atividades econômicas ou prestar serviços sem a intervenção do Estado. O Estado não pode intervir na constituição e administração da empresa.

Pois bem, no mercado capitalista, a eclosão de crises, políticas, financeiras e econômicas, é uma realidade comum, é como se fizesse parte do contexto (PIGNATA; CARVALHO, 2015, p. 05). A crise política inicia por uma série de divergências entre partidos políticos, que na maioria das vezes se contrapõem ao governo, associada a um colapso do sistema administrativo de um país, estado ou município. A crise política gera uma instabilidade nacionalizada, tendo reflexos em todas as esferas, em especial para a sociedade, o povo fica sem referência governamental.

A crise financeira se caracteriza por uma situação de ruptura que enfraquece e desacredita os mercados financeiros e os agentes que neles atuam, mas também o sistema econômico, podendo provocar falências de empresas financeiras e não financeiras (SILVA, 2013, p. 84).

Por crise econômica compreende-se como um grave e súbito distúrbio no equilíbrio econômico. Há uma instabilidade no equilíbrio oferta-procura de produtos e serviços, e de oferta-procura de capital, que culmina na oscilação de preços ou custos (COSTA, 1991, p. 31-32).

A crise que enfrenta o capitalismo mundial, considerada a maior desde a Grande Depressão corresponde a um padrão de acumulação, que desde os anos 1980 foram ajustados por meio de uma profunda mudança em suas bases tecnológicas, primeiro com a chamada revolução microelectrónica e, atualmente, o desenvolvimento da engenharia genética e

nanotecnologia (ZERDA-SARMIENTO, 2012, p. 70). A tecnologia invade as vidas trazendo uma série de benefícios, pois significam grandes descobertas, por outro lado percebe-se que o homem pode não estar preparado para tantas mudanças, ainda mais na velocidade em que elas tem ocorrido.

1.2 Crise econômica e as relações familiares, de trabalho e de emprego

A crise econômica atinge diretamente toda a sociedade, seja no âmbito familiar, social, trabalho e pessoal. Esse é o contexto da sociedade contemporânea, o moderno significa mudanças, quanto mais recente no tempo, maior é a mudança que se operou. A modernidade é uma revolução constante de ideias e instituições.

No âmbito social, o conceito de crise aplica-se a toda situação de mudança, seja em nível individual ou coletivo. A marca da crise é a imposição de um esforço suplementar para fazer mudanças. Corresponde a momentos da vida em que há ruptura de equilíbrios mais ou menos conseguidos, até então com perda ou mudança dos elementos estabilizadores habituais (FRASQUILHO; GUERREIRO, 2012, p. 22).

Ulrich Beck (2010, p. 23) analisando a sociedade contemporânea, especialmente o capitalismo e o desenvolvimento tecnológico, observa que não cabe mais a ideia de uma sociedade industrial. Na modernidade tardia, a produção social de riquezas é acompanhada sistematicamente pela produção social de riscos. Consequentemente, aos problemas e conflitos distributivos da sociedade de escassez sobrepõem-se os problemas e conflitos surgidos a partir da produção, definição e distribuição de riscos produzidos.

É como se ocorresse uma libertação do indivíduo das formas de vida ditadas pela sociedade industrial, no que diz respeito às questões de classe, gênero e família. Para Ulrich Beck (2010, p. 23-24), a família entrou para o que chama de “instituições zumbis”, são as instituições que estão “mortas e ainda vivas”.

Na sociedade contemporânea, as relações familiares são rasas, da mesma forma que casais se unem, se separam. O Direito brasileiro acompanhando essas mutações reconheceu e, por consequência, regulamentou a união estável; o divórcio que pode ser realizado em tabelionato; a guarda compartilhada; mudanças de gênero. Com isso, os laços de parentesco se tornaram frágeis, pois tudo ocorre de forma rápida, não permitindo relações sólidas e duradouras.

E será que as crises econômicas guardam relação com essas mudanças nas relações familiares? Infelizmente sim, pois o capital para enfrentar as crises se torna mutável, criando novos estigmas para a sociedade, que adere sem nem questionar, muitas vezes de forma inconsciente.

Nesse sentido, Zygmunt Bauman (2007, p. 20-24) diz que vivemos em uma sociedade de consumidores, ninguém está livre do mercado, estamos todos inseridos dentro deste e temos que agir de acordo com suas regras, somos todos consumidores e mercadorias ao mesmo tempo. Não importa o meio em que vivemos, temos que constantemente nos tornar atraentes e desejáveis como mercadoria, seja para conseguir um emprego ou reconhecimento social.

Perante essas análises, de acordo com Bauman (2007, p. 27-30), em nossa sociedade o consumo é um investimento em qualquer coisa que sirva para o valor social e a autoestima do indivíduo. O autor coloca que na sociedade de consumidores seus próprios membros são mercadorias de consumo e é justamente essa característica, ser uma mercadoria de consumo, que os torna membro dessa sociedade. Dentro dessa circunstância, tornar-se e continuar sendo uma mercadoria consumível é a principal preocupação do consumidor, geralmente de forma inconsciente. Entre as maneiras como o consumidor enfrenta as suas frustrações na sociedade de consumo está a de descartar os objetos que causam essa frustração. A sociedade de consumidores desvaloriza o que é durável.

Essa forma de levar à vida afeta as relações familiares, pois passaram a relações superficiais, rápidas, de pouca duração. Emergindo o individualismo, a fluidez e a efemeridade das relações.

Sendo que para superar as crises econômicas o ideal é que as famílias estivessem unidas, comungando dos mesmos interesses e esforços. Na sociedade líquida de Baumann, as pessoas estão preocupadas em suprir suas próprias necessidades de consumo e autoafirmação que se esquecem de olhar para o lado. O que agrava ainda mais as crises econômicas, pois pessoas descapitalizadas consomem e para consumir, se endividam.

E qual a relação das crises econômicas com as relações de trabalho e de emprego? Quando há crises econômicas há uma retração nas vagas de trabalho, aumento do desemprego e uma tendência de flexibilizar ou desregulamentar os direitos trabalhistas em prol da manutenção dos postos de trabalho e sobrevivência econômica da empresa.

Contudo, o trabalho é essencial para a pessoa humana, é o que permite o acesso aos meios para se viver com um mínimo existencial, em razão disso a crise do trabalho preocupa a todos.

É o trabalho humano que possibilita a criação, transformação ou adaptação dos recursos naturais em bens da vida que satisfazem às necessidades humanas individuais e coletivas. O trabalho agrega valor a estes bens e propicia a formação de capital, suporte econômico para continuar produzindo e saciar a sociedade. O capital e o trabalho têm, portanto, finalidades sociais que se complementam (PANCOTTI, 2009, p. 41). O direito ao trabalho torna o homem um ser produtivo, criativo e digno. O trabalho não pode ser visto como meio de mera

subsistência, uma vez que nele esta de forma implícita o direito fundamental à sobrevivência ou à permanência em vida (DUSSEL, 2001, p. 96-97).

Leonardo Vieira Wandelli (2012, p. 328) faz um importante estudo do direito humano e fundamental ao trabalho e ensina que aprender a trabalhar é também aprender a conviver com o outro, a construir vínculos de solidariedade, a colaborar e, inclusive, renunciar a parcela de suas possibilidades em prol da contribuição para a obra comum. Trabalhar é também honrar a vida. O desenvolvimento da profissionalidade é o desenvolvimento da própria pessoa e da coletividade e possibilita um livre desenvolvimento da personalidade. A partir disto, nasce a consciência dos princípios que regem a sua ação, seus aspectos éticos, sociais e políticos.

Portanto, o homem não vive bem sem trabalho, pois é através dele que terá alcance aquilo que é necessário para uma vida digna. Contudo, em tempos de crise econômica os postos de trabalho podem diminuir. Eis que, a forma que o capital reage diante da crise é através da rescisão de contratos individuais de trabalho, uma vez que a crise torna o dinheiro escasso, fazendo com que as pessoas consumam menos e o capital venda menos produtos e preste menos serviços.

Quem cresce com isso são as relações de trabalho sem vínculo de emprego. Vários desempregados migram para o trabalho sem renda fixa, que resolve o problema do desemprego, no mínimo no curto prazo, ainda que não haja uma legislação regulamentando.

Em outro contexto laboral surgem outras formas de trabalho, que permitem que o trabalhador trabalhe com autonomia, utilize sua criatividade aliada às novas tecnologias. Como exemplo os motoristas de Uber e Cabify; vendedores da Natura, Avon e Mary Kay; corretores de imóveis e de planos de saúde; blogueiros; influenciadores digitais etc.

Talvez essa seja a tendência da sociedade contemporânea, se reinventar diante das crises, diante da tecnologia que também substitui vários trabalhos e da globalização que afasta os limites territoriais quando o objetivo é produzir com menos custos. Quem sabe o novo formato de trabalho que sobreviva às crises econômicas seja esse, pois o trabalhador acostuma-se com a renda variável, aproveita as novas tecnologias para criar novas opções de trabalho e trabalha com autonomia, com liberdade.

Como ensina Denise Fincato (2014, p. 10-16) o velho e o novo trabalho convivem. O trabalho clássico (presencial, mecanizado ou artesanal) ainda é realidade e, porque não dizer essência em diversos países. No entanto, há um certo protesto por flexibilizações na regulamentação trabalhista que advém do cenário internacional, mas que encontra ressonância em âmbito interno aos países, principalmente naqueles em desenvolvimento. O elevado número

de operários na reserva e a crescente automatização dos processos de produção são ameaças concreta e real a este cenário tradicional.

Nesse contexto, é o trabalho que precisa ser protegido e preservado e não a legislação que com o passar do tempo mostra-se retrograda, se não sofre revisões. Se o trabalho muda, o modo de produção muda, a legislação que os regulamenta precisa mudar.

2 A crise econômica brasileira e o emprego

Consequência da globalização e da competitividade econômica, a reestruturação produtiva significou um total rearranjo das organizações. Os direitos sociais representam custos e a competitividade dos mercados exige do empresariado qualidade e preços competitivos, sob pena de perda de espaço para o concorrente mais preparado, esse fato pode pôr em risco uma empresa. O Direito do Trabalho esta sendo alvo de críticas, fala-se de sua rigidez e que está inadequado para a sociedade globalizada e flexível (PROSCURCIN, 2001, p. 59-60).

Vários fatores atingem o emprego, não só a crise econômica. As tecnologias desempregam porque substituem a mão de obra humana; a globalização facilita a concorrência tanto para o trabalho quanto para o capital, as empresas têm a possibilidade de se instalar onde a mão de obra seja mais barata, em contrapartida os seus concorrentes também fazem o mesmo e facilmente conseguem saber onde estão os melhores preços dos bens e serviços, ou seja, a globalização deixa em crise o capital e o trabalho. Diante da concorrência globalizada, à legislação trabalhista e os direitos sociais pátrios podem virar problemas para o trabalho.

2.1 A crise é do capital ou do trabalho?

O capitalismo global culminou na baixa qualidade e pouca quantidade de empregos. O trabalho com remuneração fixa e os contratos de trabalho com longa duração estão em crise. Os contratos de trabalho temporários e a terceirização são os que mais crescem no cenário atual. O trabalho esta sucumbindo à tecnologia, que permite a substituição do homem pelo código de barras, pela voz da secretaria eletrônica, pelo robô. Falta hoje no mercado de trabalho solidariedade e comunidade (DUPAS, 2008, p. 12-14).

Para Zygmunt Bauman (2001, p. 27-41) e Richard Sennet (2004, p. 62-66), o trabalho alienado capitalista é desrealizador e já não contém qualquer potencial emancipatório. O assalariamento já se mostrava opressor, o que dizer da precariedade laboral que o capitalismo flexível apresenta um universo de insegurança, incerteza com o futuro, individualismo competitivo, o que impossibilita a construção de um projeto de vida a partir do trabalho.

A crise do trabalho é uma constatação mundial, pois a globalização ecoa mundialmente, até mesmo naqueles países cuja economia não é capitalista acabam atingidos, pois até eles chegam os reflexos das crises, considerando que as maiores economias são capitalistas. Em contrapartida, o capital não enfrentaria crises somente por essa razão, mas a crise econômica e política atual deixaram o capital brasileiro em crise. Portanto, a crise é do trabalho e do capital.

A empresa tem influência direta no processo de globalização e no desenvolvimento tecnológico, uma vez que está no centro da economia moderna, constituindo a célula fundamental de todo o desenvolvimento. A globalização da economia é um processo divergente nas discussões no âmbito empresarial, abarca desafios para os países, empresa e profissionais. A expansão dos mercados com o aumento do comércio exterior, com maior eficiência no consumo e na concorrência, na melhor distribuição de renda, corresponde ao ideal para a economia de qualquer país com economia aberta (SACCHELLI, 2013, p. 272).

O capital e o trabalho precisam andar juntos, mas a globalização permite muitas vezes que países em que os direitos trabalhistas sejam mínimos, por exemplo, a China, se torne mais competitiva no mercado globalizado. Nesse contexto, a postura adotada pela sociedade é contraditória, pois defendem direitos trabalhistas, mas compram produtos vindos de países que ignoram o valor social do trabalho.

Assim, dentro da dinâmica econômica capitalista o trabalho só pode ser entendido se inserido nesse processo maior que é o de acumulação de capital. Trabalho gera riqueza, produz mercadorias, tem a sua retribuição paga pelo salário e o excedente da produção, que sempre existe, pois o salário nunca representa o que o trabalhador efetivamente produziu para quem o contratou, é apropriado por quem compra o trabalho. Desse excedente, uma parte é reintroduzida na produção através de investimentos, parte serve para fazer a mercadoria circular e parte fica como lucro para o empregador (CALLEGARI, 2010, p. 493).

Uma das finalidades da empresa é a geração de empregos que faz circular a renda na economia. Todavia, para quem um país cresça e se desenvolva não se pode perder de vista que o que faz com que pessoas constituam uma empresa e explorem determinada atividade econômica é a intenção de obter lucros. É indispensável que as empresas tenham lucros para que o capital e o trabalho não passem por crises, mas sem esquecer a sua função social.

É considerada cumpridora da sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a

empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão cumprindo com a pretensão do legislador constituinte (COELHO, 2012, p. 81).

A atividade empresarial é um modo de exercício de propriedade privada, talvez um dos mais importantes, pois atinge uma coletividade. As empresas empregam trabalhadores (que sustentam famílias), geram serviços e produzem bens (que movimentam a economia privada e pública), agem sobre o meio ambiente. É um universo que compreende o mundo empresarial, mundo este que precisa cumprir com sua função social.

A partir do viés da empresa (empregador) cumpridora de sua função social e de que o capital e o trabalho devem caminhar juntos, surge o trabalho visto como uma forma de cooperação no universo capitalista. A cooperação deve estar presente entre os trabalhadores, deve haver solidariedade na execução das tarefas, nas dificuldades de cada um. Com a globalização e a tecnologia, a ordem é se reinventar, que se reinventem juntos, cooperando um com o outro. Que um ensine o outro.

Esta solidariedade deve estar presente também na relação entre empregado e empregador, o conflito somente desgasta e o diálogo aproxima.

A Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, intitulada de Reforma Trabalhista, tem como um dos objetivos incitar a colaboração entre empregados e empregadores (trabalho e capital) de modo que possam negociar vários direitos existentes dentro do contrato de trabalho, visando o bem comum de ambos. Nesse contexto, alguns direitos foram flexibilizados e cedeu-se espaço amplo para a negociação coletiva, de modo que o negociado prepondera sobre o legislado. Será sinal de novos tempos para as relações de trabalho e as relações de emprego?

2.2 A Crise econômica e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

Como afirma Juan Carlos Arce (2013, p. 39), desde o início do Direito do Trabalho, com maior ou menor incidência mundial, as crises econômicas têm afetado muito e nas mais variadas formas. Como crises significam mudanças, entendeu o legislador que era o tempo de realizar mudanças significativas na legislação trabalhista atual e, assim, foi aprovada a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que alterou dezenas de artigos da CLT

A nova lei propôs flexibilizações normativas de alguns direitos (a exemplo do banco de horas e do intervalo intrajornada) e dispôs sobre institutos até então não legislados na seara trabalhista (trabalho intermitente, teletrabalho e o termo de quitação anual).

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos. Portanto, a flexibilização deve ser um mecanismo utilizado apenas quando os reais interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes (CASSAR, 2017, p. 32 e 33).

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

A flexibilização não deve servir para desproteger os sujeitos dos contratos de trabalho, ao contrário, para proteger a manutenção e ampliação dos postos de emprego, frente às consequências deixadas por uma crise econômica. O capital e o trabalho precisam se adequar e isto pode significar modificação na legislação e em direitos conquistados. A legislação trabalhista precisa acompanhar a metamorfose pela qual passa a sociedade de um modo geral, se crises econômicas fossem evitadas talvez a flexibilização não se fizesse necessária, contudo o Brasil enfrenta (ou) a pior crise de sua história, os altos índices de desemprego são a maior prova dessa triste realidade.

Como ensina Ingo Sarlet, se por um lado à imutabilidade gera riscos no tocante ao atraso com relação às mudanças ocorridas na sociedade, também a garantia de certos conteúdos essenciais é necessária para que haja segurança jurídica e proteção aos casuísmos da política e das maiorias parlamentares (SARLET, 2015, p. 490). A flexibilização não é a retirada de direitos, mas a adaptação de direitos a determinada situação existente ou preexistente.

Nesse sentido, analisa-se algumas novidades trazida pela Lei nº 13.467/2017 e como elas estão após quase um ano de Reforma Trabalhista. Concomitante a isso, faz-se um paralelo com os reflexos dessas novidades na crise econômica brasileira.

a) Banco de horas (artigo 59, § 5º, da CLT): entende-se como banco de horas, o direito que o empregador tem de solicitar até duas horas extras diárias ao empregado e não remunerar, desde que compense mediante à concessão de folgas correspondentes, de forma a zerar o saldo acumulado. A Reforma Trabalhista autorizou que o banco de horas pode ser pactuado por

acordo individual por escrito, entre empregado e empregador, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Antes da Reforma, somente por norma coletiva e com prazo de compensação de um ano.

A hipótese do parágrafo quinto somente poderá ser utilizada na hipótese de inexistência de norma coletiva, já que há prevalência do negociado sobre o legislado (artigo 611-A, inciso II).

Salienta-se que a jurisprudência do TRT4 tem conhecido outros requisitos para a compensação de jornada na modalidade banco de horas: a) regular e válido registro de jornada; b) ser oferecido conhecimento ao empregado, com previsão de tempo razoável, dos momentos de inatividade para compensação; c) vedação da constância de jornada compensatória em limites superiores a duas horas diárias (MENTA, 2018, p. 102).

O banco de horas em seu novo formato auxilia muitos as empresas nos picos de produção, que não dependem mais de norma coletiva para usá-lo. Não há como dizer se já houve impacto na crise econômica, mais contratações nesse formato, uma vez que a própria crise impõe que as empresas não estejam vivendo picos de produção.

b) Intervalo intrajornada (artigo 71, § 4º, da CLT): antes da Reforma Trabalhista, os empregados tinham direito a um intervalo intrajornada de quinze minutos (jornada de 04 a 06 horas diárias) ou de uma hora e no máximo duas horas (jornada de 06 a 08 horas diárias) e a não concessão integral do mencionado intervalo impunha a obrigação do empregador a pagar o intervalo integral como hora extra, com natureza remuneratória¹, consoante Súmula 437 do TST. A nova redação do parágrafo quarto passa a dispor que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento como hora extra, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido.

Ou seja, houve duas alterações que beneficiaram muito o empregador, que somente precisará indenizar o período faltante do intervalo intrajornada, sendo a indenização de natureza indenizatória.

Luciano Martinez (2018, p. 476) afirma sobre essa alteração que as interpretações realizadas pelo TST (vide Súmula 437) incomodaram o setor empresarial quem, além de afirmar-se sufocado por uma incessante crise econômica, se dizia fustigado pelas teses da Justiça do Trabalho. Portanto, a nova redação moldou-se às perspectivas patronais.

c) Trabalho intermitente (artigos 443 e 452-A da CLT): é o contrato individual de trabalho no qual a prestação de serviços é com subordinação, mas não é contínua, ocorrendo

¹ A natureza remuneratória tornava exigível a integração e a reflexão sobre outras parcelas remuneratórias, tais como: férias, 13º salário, FGTS, gratificação por cargo de confiança etc.

com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. O pagamento de salário somente será devido quando houver trabalho e será remunerado com base no valor hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Quando contatado pelo empregador, o empregado pode recusar a oferta de trabalho e não descaracteriza a subordinação.

Também prevê que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, e ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais.

É uma das matérias da Reforma Trabalhista mais controvertidas², uma vez que surgiu com objetivos declarados de disciplinar relações até então autônomas. As maiores críticas oferecidas a nova modalidade contratual residem na perspectiva do empregado terminar o mês, sem ter recebido convocações de trabalho suficientes para receber, ao menos, valor de um salário mínimo mensal. Atualmente, é universal a instituição do salário mínimo e previsto como um direito fundamental na Constituição (artigo 7º, inciso IV). Praticamente todas as nações do planeta estabelecem níveis civilizatórios abaixo dos quais é proibido os particulares acordarem remuneração de trabalho-emprego. A exemplo do artigo 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem; artigo 5º da Convenção nº 117 da OIT e artigo 3º da Convenção nº 131 da OIT (SOUZA, 2018, p. 290).

d) Teletrabalho (artigos 75-A a 75-E da CLT): é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. O ambiente do trabalho passa a ser o domicílio do empregado, em tempo integral ou parcial, pois executa as suas atividades utilizando computador, internet, telefone celular, redes sociais, plataformas virtuais etc. Na maioria das vezes, comunica-se com o empregador da mesma forma que se comunicaria se trabalhasse na sede da empresa.

É uma forma de trabalho a distância, exercido mediante o emprego de recursos telemáticos em que o trabalhador sofre o controle patronal. Esse empregado foi incluído no rol dos que não têm direito a hora extra. No entanto, se houver controle de jornada pelo

² Há duas ADIs tramitando no STF, requerendo a inconstitucionalidade dessa modalidade de contrato de trabalho (ADI nº 5826/2017 e ADI nº 5829/2017), ambas com relatoria do Ministro Edson Fachin.

empregador, pelos meios telemáticos, poderá ter e deverá ser remunerado (LIMA; LIMA, 2017, p. 45).

Sem dúvida, a regulamentação do teletrabalho era necessária, pois cresce cada dia mais esse tipo de trabalho. Com a regulamentação é uma tendência que esse tipo de contratação aumente, pois beneficia empregador e empregado. O empregador que diminui os custos com energia elétrica, água, materiais de escritório e limpeza, etc., e o empregado que deixa de consumir tempo com deslocamentos, vestuário, alimentação fora de casa etc.

e) Termo de quitação anual (artigo 507-B da CLT): O artigo faculta a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Trata-se de mudanças drásticas nas relações de trabalho, mudanças de paradigmas. Sem dúvida esse é o risco de crises econômicas não serem evitadas ou amenizadas logo quando iniciam. É no mínimo temerário permitir que o empregador exija do empregado quitação, de ano em ano, pois a bem da verdade ela pode servir como uma condição para o empregado permanecer na relação de emprego.

Sem dúvida, o instituto traz mais segurança jurídica ao empregador, para admitir empregados, para fazer investimentos, pois diminui os riscos com ações judiciais.

2.3 Solução: Negociado sobre o Legislativo?

Um dos pontos altos da Reforma Trabalhista é a negociação coletiva, pois “o negociado prepondera sobre o legislado”. Ou seja, é o estreitamento da relação entre empregado e empregador e de seus respectivos entes sindicais, de modo que dentro dos limites impostos pela Lei 13.467/2017 o que for negociado substitui o que há de legislado.

Os artigos 611-A e 611-B disciplinam quais matérias poderão ou não ser transacionadas entre empregadores e empregados, estabelecendo ainda que a negociação deverá se dar em sede de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Importante comentar que legislação em formato semelhante foi aprovada na Espanha, em 2012, que vinha de altas taxas de desemprego, trabalhadores com baixa qualificação profissional e um mercado de trabalho de contratação temporária, e realizava reformas nas relações de trabalho que não atingiam o objetivo buscado. Foi assim que através da reforma

aprovou-se a RDL 3/2012 em que a negociação coletiva passa a ser a forma de regulação do sistema de relações industriais (UGHINA, 2012, p. 355-356)³.

A negociação coletiva trabalhista, em síntese, concerne a poder inerente à sociedade civil e que é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional. Porém não se trata de poder absoluto, incontável e avassalador, ou seja, inusitado tipo de superpoder que ostente a prerrogativa de atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição, pelas Convenções Internacionais da OIT ratificadas e pela legislação heterônoma estatal (GODINHO, 2017, p. 249).

O próprio Supremo Tribunal Federal em três decisões recentes reconheceu a validade de negociações firmadas com a participação do Sindicato. A primeira decisão foi no Recurso Extraordinário 590.415-SC, cujo Relator foi o Ministro Luis Roberto Barroso, em que se reconheceu a validade de Plano de Desligamento Incentivado (PDV), instituído por negociação coletiva trabalhista, com a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, em relação aos trabalhadores que dele consentiram. A segunda decisão foi no Recurso Extraordinário 895.759-PE, cujo Relator foi o Ministro Teori Zavascki, em que se discutia a flexibilização da parcela de horas *in itinere* em face de dispositivo de acordo coletivo, onde um trabalhador pedia a aplicação do artigo 58, parágrafos segundo e terceiro, da CLT. O STF entendeu que o acordo coletivo prepondera e indeferiu o pleito.

A terceira decisão foi prolatada na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323-DF, cuja relatoria foi do Ministro Gilmar Mendes. que determinou a suspensão de todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que tratem da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. A controvérsia está pautada na Súmula 277 do TST que dispõem de que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho mesmo depois de expirada sua validade, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva. Ou seja, a decisão é no sentido de incentivar a negociação coletiva e afastar a acomodação das entidades sindicais.

Portanto, já havia uma tendência de incentivo à negociação coletiva, tanto ao nível do Poder Judiciário quanto Legislativo, como pode ser auferido na Emenda Constitucional nº 45/2004, que exige o comum acordo para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo.

³ UGUINA, Jesús R. Mercader. **La Reforma de La Negociación Colectiva em El Real Decreto-Ley 3/2012: La Empresa como Nuevo Centro de Gravedad**, p. 355-356. UGUINA, Jesús R. Mercader. GARCIA, Ignacio. ESCARTÍN, Perrote. Reforma Laboral 2012: Análisis práctico Del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Espanha: Lex Nova, 2012.

A Reforma Trabalhista somente confirmou essa tendência e fixou os limites da negociação coletiva. Agora é torcer para que as entidades sindicais façam uso dessa ferramenta que estreita a relação com os representados, pois é o momento de mostrar a força e a capacidade de atuação dos sindicatos.

Em menos de um ano de Reforma Trabalhista não há como dizer se a negociação coletiva aumentou, uma vez que é o primeiro ano que as entidades sindicais negociaram sem a sua principal receita, que era a contribuição sindical, a qual teve sua compulsoriedade afastada com a Reforma. Certamente, não está sendo um ano fácil para os sindicatos, que dependem agora de suas mensalidades sindicais (pagas pelos associados) e da contribuição assistencial (decorrente da negociação coletiva).

Todavia, é uma ferramenta ímpar que as empresas têm para driblar as crises econômicas.

CONCLUSÃO

A sociedade do trabalho sofreu inúmeras modificações, seja em relação aos seus sujeitos, seja em relação ao meio ambiente de trabalho e as ferramentas utilizadas na execução dos contratos de trabalho. Pode-se atribuir as mudanças as tecnologias que cada vez mais automatizam a relação de trabalho, não podendo deixar de referir as tecnologias da informação e comunicação que revolucionaram a relação entre empregado e empregador. Também deve ser referida a globalização, que obriga as empresas a se reinventarem e quebrar as fronteiras para fazer negócios e se relacionar.

Assim, sem fazer muito esforço o trabalho mudou. A mão-de-obra do trabalhador mudou, hoje o empregado utiliza em sua vida pessoal as tecnologias e não pode sentir-se refém dela no contrato de trabalho, é preciso fazer uso como faz em sua vida pessoal. É inegável que o trabalhador de hoje tem muito mais acesso a informação daquele da década de 1940, quando a CLT foi editada e entrou em vigor.

É esse o contexto laboral. Afora isso, tem-se o contexto social, econômico e financeiro do país que reflete diretamente nos contratos de trabalho. O Brasil passa pela pior crise de sua história e o Direito do Trabalho precisou ser revisto para que empregos fossem protegidos e mantidos e, quem sabe, novas oportunidades possam surgir.

A Reforma Trabalhista propôs uma nova forma de olhar os contratos de trabalho, partindo da premissa de que os sujeitos do contrato de trabalho estejam eivados de boa-fé e são solidários um para com o outro. Sinais de novos tempos. Se vai dar certo não há como saber, somente o tempo dirá.

A questão envolvendo que o negociado prepondera sobre o legislado. Sem dúvida, considerando que os sindicatos acompanham o dia a dia dos seus representados ninguém melhor que eles para negociar e fixar as regras que serão aplicadas aos contratos de trabalho. O legislador está distante das realidades de cada localidade, o sindicato está mais próximo.

Com essas propostas, espera-se que a sociedade do trabalho volte a crescer e acreditar em melhores tempos e oportunidades de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARO, Antônio Duarte. A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho, p. 569-583. LOURENÇO, Luciano Fernandes; MATEUS, Manuel Alberto. **Riscos Naturais, Antrópicos e Mistos. Homenagem ao Professor Doutor Fernando Rebelo.** Coimbra, editora Universidade de Coimbra – Faculdade de Letras, 2013.
- ARAÚJO, Marta do Socorro Sousa. Solidariedade social: as ponderações de Émile Durkheim. **Revista Políticas Públicas**, volume 9, nº 2, julho/dezembro/2005, p. 51-70.
- ARCE, Juan Carlos. **Derecho del Trabajo y Crisis Económica: La Invencion del Porvenir.** Navarra: editora Thomson Reuters, 2013.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.
- BAUMAN, Zygmunt. **La sociedad individualizada.** Madrid: Cátedra, 2001.
- BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: Rumo a uma outra Modernidade.** São Paulo: Editora 34, 2010.
- CALLEGARI, José Carlos. Desenvolvimento Econômico, Direito do Trabalho e Direito Sociais – Uma análise das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, p. 491-512. PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia Prado (Coord.). **Direito ao desenvolvimento.** Belo Horizonte: Fórum, 2010.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 13ª edição. São Paulo: editora Método, 2017.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial: direito de empresa (volume 1).** 16ª edição. São Paulo: Saraiva, 2012.
- COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica.** São Paulo: editora LTr, 1991.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho.** 7ª edição. São Paulo: editora LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14ª edição. São Paulo: editora LTr, 2015.

DUPAS, Gilberto. Pobreza, desigualdade e Trabalho no Capitalismo Global. **Revista Nueva Sociedad**, número 215, maio-junho 2008.

DUSSEL, Enrique. **Hacia una filosofía política crítica**. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2001.

FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Org.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora, 2014.

FRASQUILHO, Maria; GUERREIRO, Diana. Dossier trabalho mental. **Revista Segurança**, nº 206, 2012, p. 20-24.

LIMA, Francisco Meton Marques de. LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PANCOTTI, José Antônio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 35, ano 2009, p. 39-67.

PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, volume 09, nº 2, jul-dez 2015, p. 04-18.

PROSCURCIN, Pedro. **O trabalho na reestruturação produtiva – análise jurídica dos impactos no posto de trabalho**. São Paulo: editora LTr, 2001.

SACCHELLI, Roseana Cilião. A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado. **Revista da Ajuris**, volume 40, nº 129, março 2013, p. 249-278.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, 12ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SILVA, Eduardo Sá. **Dicionário de gestão**. Porto: Editorial Vida Econômica, 2013.

MENTA, Jaqueline Maria. Artigos 57 a 61, p. 76-113. SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT comentada: pelos juízes do trabalho da 4ª Região**. 3ª edição revisada e atualizada. São Paulo: LTr, 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

UGUINA, Jesús R. Mercader. La Reforma de La Negociación Colectiva em El Real Decreto-Ley 3/2012: La Empresa como Nuevo Centro de Gravedad, p. 355-384. UGUINA, Jesús R. Mercader. GARCIA, Ignacio. ESCARTÍN, Perrote. **Reforma Laboral 2012: Análisis práctico Del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.** Espanha: Lex Nova, 2012.

ZERDA-SARMIENTO, Alvaro. *Revista de Salud Pública*. Colombia. Volume 14, junho-2012, p. 68-83.