



A PROTEÇÃO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL¹

LABOR PROTECTION ON THE 1988 FEDERAL CONSTITUTION AND THE ADPTION OF PERMISSIVE FLEXIBILIY ON LABOR LAW IN BRAZIL

Cássia Cristina Moretto da Silva²

Resumo

O direito do trabalho recebeu especial atenção por parte do legislador constituinte brasileiro de 1988. Observa-se que a proteção ao trabalho trata-se de uma construção histórica, seja no contexto mundial, ou no Brasil, sendo que as primeiras regras em matéria trabalhista datam do século XIX. De outra parte, não foram poucos os acontecimentos que vieram a repercutir de forma substancial no regramento trabalhista contemporâneo, tanto no seu surgimento propriamente dito como na sua configuração atual. A flexibilização das regras trabalhistas, fenômeno contemporâneo e inerente à condição pós-moderna, apresenta-se como de especial interesse à esfera laboral. Assim, o presente trabalho propõe-se a estudar o surgimento do direito do trabalho, analisar as principais regras que tem por objeto a tutela ao labor humano, bem como compreender o regramento trabalhista exposto na Constituição Federal de 1988, especialmente no que refere à adoção do permissivo constitucional à flexibilização das leis do trabalho. Para tanto, utilizou-se o método de revisão bibliográfica e legislativa, justificado pelo contexto que ensejou a inserção do elemento flexível na Constituição Federal de 1988.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Constituição Federal de 1988. Flexibilização. Pós-modernidade.

Abstract

Labor Law received special attention from the constitutional legislator of 1988. Labor protection is a historical construction, be it in a worldwide context, or locally in Brazil. As the first rules related to labor derive from the XIX century, on the other hand, there were many events that substantially influenced the development of the contemporary labor law, both on its emergence and on its current configuration. The easing of labor laws, a contemporary phenomenon part of the postmodern condition, is presented as being in labor's particular interest. This article aims to

¹ Artigo submetido em 06/12/12, pareceres de aprovação em 08/07/2013 e 10/07/2013, aprovação comunicada em 05/08/2013.

² Mestre em Cultura e Sociedade: Diálogos Interdisciplinares. E-mail: <cassiamoretto@hotmail.com>.



study the emergence of labor law, analyze its main rules that intends to protect human labor, as well as to understand the regulations exposed in the Federal Constitution of 1988, specially the ones that refer to the adoption of the constitutional permissive of labor laws. Therefore the method used is a legislative and bibliographic review, justified by the context that made the inserting of the flexible element possible in the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Labor Law. Brazilian Federal Constitution of 1988. Flexibility. Post-modernism.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar o tratamento dedicado à proteção ao trabalho pelo legislador constitucional de 1988, bem como suas implicações, especialmente no que se refere à permissão da adição de práticas flexibilizadoras das condições de trabalho no Brasil.

Sabe-se que a inserção do elemento flexível nas diversas relações sociais apresenta-se como uma das características da pós-modernidade; e, também o direito de trabalho como um produto histórico, marcado pelos conflitos existentes entre os empregados e empregadores, mediados pela instituição estatal e pela atuação das entidades sindicais. Nesse contexto, a flexibilização da legislação trabalhista apresenta-se como importante tema do direito do trabalho e por isso, merecedor de uma análise detalhada.

Assim, inicia-se o presente artigo com uma pequena incursão sobre a formação histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil, especialmente no que se refere a sua tutela constitucional, na sequência, foca-se a configuração do trabalho na pós-modernidade, para em seguida, compreender-se a inserção do elemento flexível na esfera trabalhista, tomando-se como referencial o texto legal da Carta Magna brasileira de 1988.

1 O REGRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Cabe aqui destacar que o direito do trabalho tem o marco de seu surgimento nos séculos XIX e XX. Por isso, a análise engendrada nesta seção tem por finalidade situar de forma histórica e cronológica o surgimento do direito do trabalho



no contexto mundial, para, na sequência, verificar a tutela dada pelo Brasil ao trabalho. Sem objetivo de se esgotar tal temática, em face a própria complexidade da mesma, serão pontuados os principais acontecimentos históricos sociais vivenciados de forma correlacionada com o surgimento e desenvolvimento do regramento trabalhista.

Assim, embora as relações de trabalho não disponham de um marco histórico específico que denotem o momento exato de seu surgimento, sabe-se que, o homem, sempre necessitou empreender suas forças humanas para garantir sua sobrevivência.

Para Gláucia Barreto, a “origem do trabalho coincide com a origem do mundo” (BARRETO, 2008, p. 01), já que se podem visualizar as primeiras relações de trabalho nos tempos bíblicos, quando da criação do mundo, presente no livro Gênesis, Adão come do fruto proibido e recebe de Deus o trabalho como punição.

Relatos históricos apontam que as primeiras relações de trabalho durante a Antiguidade (especialmente Grécia e Roma) ocorreram com base na escravidão, momento que ao escravo não cabia nenhum direito, eis que era tratado como objeto de troca. Remonta a esse momento histórico, a origem da palavra trabalho. Tal expressão tem suas raízes na expressão latina “tripalium” - instrumento utilizado, entre os romanos, para fazer referência a um dispositivo empregado à tortura de escravos.

Mais tarde, na Idade Média, o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho servil, momento em que o servo era obrigado a trabalhar para o senhor feudal em troca de sua subsistência e proteção pessoal.

Com o fim da Idade Média e o início da Idade Moderna, as transformações ocorridas nas relações sociais, e o desenvolvimento do mercantilismo, fomentaram-se as primeiras manifestações do trabalho livre.

Porém, foi com a Revolução Industrial, de modo especial, a partir do século XVIII e XIX, quando os meios de produção passaram a se concentrar nas unidades fabris, que o trabalho livre se desenvolveu de forma plena.



A invenção de máquinas e conseqüentemente o seu emprego em fábricas, acabou por inovar a metodologia laboral, fazendo surgir uma nova relação binomial quando o assunto é trabalho: a relação entre patrões e trabalhadores assalariados.

Como a mão de obra era farta, provinda das fontes mais diversas como camponeses empobrecidos, e também, desempregados em razão da automação, as condições de trabalho eram realmente precárias.

Homens, mulheres e crianças amanheciam e anoiteciam nas fábricas, praticamente na carência do necessário a sobrevivência, quando não em povoados aos redores destas, padecendo diuturnamente com epidemias, fome e sem condições, ainda que mínimas, de higiene e saneamento.

Delineia-se, pois, uma figura inovadora e importantíssima: o proletário, caracterizado por Amauri Mascaro Nascimento como:

[...] um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2005, p. 12)

Para Sérgio Martins, “A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2005, p. 39).

É justamente neste momento histórico que se evidencia o marco do nascimento do Direito do Trabalho, qual seja a sistematização do trabalho livre e subordinado, como bem destaca Maurício Godinho Delgado:

O Direito Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. (DELGADO, 2007, p. 86).

Karl Korsch, (1980), em sua obra intitulada *Lutas de Classe e Direito do Trabalho* também relaciona o histórico do direito coletivo do trabalho com o citado momento histórico ao destacar:



A la época de la *constitución feudal-patriarcal del trabajo* propia de la Edad Media y de los comienzos de La Edad Moderna, en la que la mayoría de los trabajadores industriales y agrícolas carecían todavía – total ou parcialmente – de libertad, le sigue, alrededor de 1800, la época de la *constitución capitalista del trabajo*, caracterizada por la *total falta de derechos* del asalariado, personalmente libre, tanto en la empresa como en la totalidad de la economía. (KORSCH, 1980, p. 103)³

Logo, ao direito do trabalho deu-se a missão de regradar a relação entre empregados e empregadores com vista a estabelecer determinadas condições básicas e obrigatórias quando se falam em relações laborais. Fruto, portanto, de uma sociedade que passou a adotar um modo de produção que necessitava de mão-de-obra humana em larga escala, na qual o Estado foi chamado a intervir de modo a assegurar aos trabalhadores determinadas condições de trabalho.

Nesse sentido, também escreve Rodrigo Carelli ao destacar: “O Direito do Trabalho nasce em um momento ímpar da história da civilização, fruto direto da alta exploração dos trabalhadores, e como meio de sustentação do *status quo*, diante das ameaças mais diretas à propriedade privada.” (CARELLI, 2011, p. 60). Nota-se em suas palavras, que não se pode ignorar que as concessões feitas aos trabalhadores vieram de certa forma a permitir que as relações de produção capitalistas, típicas do fim do século XIX e do século XX, em especial, pudessem manter-se.

Observa-se desse momento em diante, o surgimento das primeiras leis e tinham por objeto proteger o trabalho, leis que foram fruto da interferência do Estado na relação estabelecida entre patrões e empregados, na mediação da relação estabelecida entre proletários e empregadores.

Na Inglaterra publicou-se a Lei de Peel (1802) cujo escopo era proteger o trabalho daqueles que aprendiam uma profissão no âmbito dos moinhos. Limitou-se também a jornada de trabalho a 12 horas diárias, excluído o intervalo para alimentação. Estabeleceu-se o período em que a jornada de trabalho deveria se

³ Tradução do trecho escrito por Karl Korsch: “A época da constituição do trabalho feudal-patriarcal própria da Idade Média e do início da idade Moderna, na que a maioria dos trabalhadores industriais e agrícolas ainda careciam - total ou parcialmente - da liberdade, segue-se, em torno de 1800, o momento da constituição do trabalho capitalista, caracterizada pela total falta de direito do asalariado, pessoalmente livre, tanto nas empresas como na totalidade da economia.” (KORSCH, 1980, p. 103)



desenvolver, isto é, das 06 horas às 21 horas. Passou-se a se observar a edição de regras que protegiam a educação e a higiene no ambiente de trabalho.

Na França, o labor de menores em minas foi proibido em 1813. Em 1814, proibiu-se o trabalho em domingos e feriados. Em 1839, na sequência, foram expedidas regras com o objetivo de demarcar o início da vida laboral humana, vedando-se o exercício de atividade laboral pelo menor de 09 anos de idade e limitando-se a jornada de trabalho do menor entre 09 anos e 16 anos a 10 horas diárias.

Nota-se, neste cenário, que o trabalho se configura como verdadeira mercadoria, sujeita às leis do mercado econômico de maneira que, os trabalhadores, muitas vezes, submetiam-se a condições degradantes de trabalho em busca de sua sobrevivência. Há que se mencionar ainda, que a elaboração das primeiras regras em direito do trabalho evidenciaram o nascimento da tutela jurídica do trabalho e igualmente evidenciar o surgimento do direito do trabalho.

Mas, foi com o término da Primeira Guerra Mundial, com um movimento denominado de Constitucionalismo Social, que as primeiras regras sociais passaram a ser incorporadas nas diferentes Constituições dos países. Houve a inserção nas Constituições de “[...] preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o direito do trabalho.” (MARTINS, 2005, p. 42), conforme Sérgio Pinto Martins esclarece.

A primeira Constituição a inserir a temática da proteção ao trabalho foi a do México de 1917. Tal legislação previu a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias, proibiu o trabalho de menores de 12 anos, limitou a jornada de trabalho dos menores de 16 anos a 6 horas diárias, limitou a jornada noturna a 7 horas, estabeleceu a concessão de descanso remunerado ao trabalhador e ainda previu algumas regras relacionadas à proteção à maternidade, ao salário mínimo, ao direito do trabalhador sindicalizar-se e fazer greves, à indenização no caso de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

A Constituição da República de Weimar de 1919 trouxera também regras de cunho trabalhista, nas palavras de Sérgio Pinto Martins, tal documento “[...] Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade



de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresas [...]” (MARTINS, 2005, p. 42). E mais, o referido diploma legal estabeleceu o sistema de seguro social e permitiu que empregados ajudassem os empregadores a definir aspectos relativos à contratação, como a fixação de salários.

No mesmo ano, o Tratado de Versalhes previu a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho que passou a ter por missão salvaguardar as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, no cenário internacional, através da edição de convenções e recomendações sobre a proteção ao labor humano.

Na Itália, teve-se a elaboração da *Carta Del Lavoro*, em 1927, onde se instituiu o sistema corporativista-fascista que serviu de base para a criação de outros sistemas semelhantes em outros países como Portugal, Espanha e o Brasil.

Conforme esclarece Sérgio Pinto Martins, nesse sistema preponderava o papel da figura estatal:

O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava a vigilância do Estado, nem ao seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. [...] (MARTINS, 2005, p. 42).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, expedida em 1948, que consistiu em uma recomendação aos povos que adotassem determinadas garantias fundamentais inerentes à figura humana, previu dentre essas garantias vários preceitos de cunho trabalhista como limitação da jornada de trabalho, descanso remunerado e periódico, proteção à saúde e higiene do trabalhador, entre outros direitos.

Assim, progressivamente, durante o século XX, os países foram inserindo em seus ordenamentos jurídicos, especialmente em suas Constituições, normas de caráter trabalhistas, com o objetivo último de assegurar ao trabalhador as garantias mínimas ao exercício laboral.



2 A FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Brasil, descoberto em 1500 por Portugal, vivenciou um processo de colonização marcado pela utilização da mão de obra escrava. As primeiras constituições brasileiras trataram, basicamente, do modelo estatal adotado e das formas de organização e exercício dos poderes. Por isso, o surgimento da normatização trabalhista no Brasil teve como pressuposto dois acontecimentos de suma importância: a abolição da escravatura e a proclamação da república.

A Constituição Imperial de 1824, documento no qual se notam algumas regras que tiveram por objeto a atividade laboral humana, tratou de proibir a organização de corporações de ofício proporcionando o livre exercício do trabalho.

Após esta constituição, foram promulgadas algumas leis esparsas que detinham como pano de fundo as relações laborais, como a Lei 396 e a Lei 1846 que estabeleciam algumas limitações à admissão de trabalhadores estrangeiros por empresas brasileiras. Também o Código Comercial de 1850 que procurou regular algumas situações específicas como, por exemplo, a contratação de caixeiros.

A promulgação da Lei do Ventre Livre garantiu a liberdade aos filhos de mães escravas nascidos a partir de 28/09/1871, a Lei Saraiva-Cotegipe, de 28/09/1885, conhecida como Lei dos Sexagenários, assegurou o direito à liberdade ao escravo maior de 60 anos de idade de forma parcial, pois mesmo depois de livre o escravo trabalhava por mais três anos para o seu senhor. Três anos mais tarde, em 13/05/1888, a Princesa Isabel assinou a lei que aboliu a escravatura no Brasil, mais conhecida como Lei Áurea. Essa lei é considerada por Russomano como “a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada no Brasil.” (RUSSOMANO, 2002, p. 30). Tais leis foram de especial relevância neste contexto.

O Brasil proclamou a República em 1889. A Constituição seguinte, de 1891 previu a liberdade de associação para fins lícitos e pacíficos, cabendo intervenção policial, somente quando fosse necessária a garantia da ordem pública. Data do mesmo ano o Decreto 1.313 que objetivou reger o trabalho de menores de 12 até 18 anos.

No ano de 1903 foram instituídos os sindicatos rurais e no de 1907 houve a edição de uma lei que versou sobre os sindicatos, de uma forma geral. Em 1916



publicou-se o Código Civil brasileiro que tratava da regulação das locações de serviços, pois até aqui não existiam normas relacionadas à regulação das prestações de serviço, de forma específica. Criaram-se na sequência: em 1917, o Departamento Nacional do Trabalho, pela Lei Maurício de Lacerda; em 1922, em São Paulo, Tribunais Rurais; em 1923, com a promulgação da Lei Eloy Chaves, as Caixas de Aposentadorias e Pensões; e, por fim, em 1927, o Código de Menores que versou sobre a proteção do menor que exercia atividades laborais.

Neste momento histórico observa-se a influência das transformações decorrentes da Primeira Guerra Mundial e da criação da Organização Internacional do Trabalho (1919) de modo a fomentar a criação de leis que versassem sobre o conteúdo trabalhista. Para Sérgio Pinto Martins um dos fatores que contribuiu para o surgimento de regras em matéria trabalhista foi o fato de que “[...] Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e de salários. [...]” (MARTINS, 2005, p. 43). No entanto, o autor afirma ainda que a política trabalhista no Brasil aconteceu, de forma plena, com o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930. (MARTINS, 2005, p. 43).

Para Amauri Mascaro Nascimento notou-se na década de 30 “a expansão do direito do trabalho em nosso país, como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinadas, porém, com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo.” (NASCIMENTO, 2011, p. 98).

O referido autor ressalta o importante papel do governo Vargas para a própria estruturação do direito do trabalho ao afirmar:

Sem discutir os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi estruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém. (NASCIMENTO, 2011, p. 99)

Assim, neste período, viu-se uma intensa produção de decretos que regeram uma atividade laboral em específico ou um determinado componente da relação empregatícia. Foram decretos que versavam sobre os seguintes temas: instituição da Carteira Profissional, limitação da duração da jornada de trabalho para



os que trabalham no comércio, nas indústrias, nas farmácias, nas casas de diversões, nas casas de penhores, nos bancos e casas bancárias, nos transportes, na educação, entre outros.

Em 1932 foi expedido o decreto que dispôs sobre o trabalho feminino, em 1936 o decreto que teve por finalidade estabelecer o salário mínimo e em 1939 via decreto, mais uma vez, criou-se a Justiça do trabalho.

3 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS PRECEITOS TRABALHISTAS NAS PRIMEIRAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

A primeira Constituição brasileira que tratou especificamente do direito do trabalho foi a de 1934. Essa versou basicamente sobre a organização dos sindicatos, o caráter nacional do trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho.

Sobre a mesma, Mozart Victor Russomano destaca que essa carta magna absorveu muito das Constituições que a precederam em nível mundial e buscaram incorporar preceitos trabalhistas, ao afirmar:

A Constituição de 1934, colocando-se em plano totalmente diverso da Carta de 1891, sendo essencialmente liberal, sofreu influência de todas as constituições posteriores às Constituições do México (1917) e de Weimar (1919) e pôs ênfase nas normas econômico-sociais. (RUSSOMANO, 2002, p. 32).

Na sequência, teve-se a Constituição de 1937 que incorporou muito da ideologia nazista e fascista que se apresentavam em expansão na Europa, por isso viu-se o florescimento de vasta legislação trabalhista durante sua vigência que para Russomano tinham “[...] inclusive o intuito político de seduzir e aliciar as grandes massas operárias em torno do poder constituído.” (RUSSOMANO, 2002, p. 32).

Sérgio Martins esclarece, com propriedade, o sistema sindical instituído na Constituição de 1937, inspirado na *Carta Del Lavoro* de 1917 e na Constituição Polonesa ao afirmar:



[...] A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. (MARTINS, 2005, p. 44)

Data de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação que trouxe a reunião das disposições trabalhistas até então dispersas em decretos para um diploma legal único. Tal legislação possui suma importância pois veio definitivamente estabelecer regras concretas a serem observadas na relação estabelecida entre empregadores e empregados, estando vigente até o momento, embora tenha isso alterado em alguns aspectos de seu corpo normativo.

Sérgio Pinto Martins explica a concepção da Consolidação das Leis do Trabalho ao afirmar:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o decreto-lei nº 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente à época, consolidando-a. (MARTINS, 2005, p. 44).

A CLT brasileira foi concebida em um momento onde o direito do trabalho apresentava-se fragmentado e com lacunas demasiadamente exacerbadas, pois cada profissão detinha seu regramento e havia muitos outros profissionais que ficavam à margem da legislação, sem nenhuma proteção. Por isso, a elaboração da citada legislação representou uma decisão política que para Amauri Mascaro Nascimento mostrou-se mais que a mera e “simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código.” (NASCIMENTO, 2011: 103).

De uma breve análise do referido diploma legal, nota-se a continuidade da separação das matérias de previdência social e de acidentes de trabalho, comparadas com as demais regras e também a unificação do direito do trabalho no que se refere especialmente aos três aspectos: individual, coletivo e processual.



Amauri Mascaro Nascimento destaca, ainda, que, infelizmente a Consolidação das Leis do Trabalho não atendeu a todas as expectativas sociais e laborais, pois:

[...] o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se esperava. A mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois foram elaborados, alterando-a. (NASCIMENTO, 2011, p. 104).

Contudo, há que se destacar que a CLT constitui-se em um importante marco normativo do trabalho na medida em que trouxe uma maior segurança jurídica às relações de trabalho naquele momento histórico e permitiu a expansão do trabalho livre, remunerado e subordinado mediante as regras próprias e aptas a disciplinar as relações de trabalho em seus aspectos mais gerais.

A Constituição seguinte, datada do ano de 1946, por sua vez, restabeleceu o regime democrático no Brasil e rompeu com o sistema corporativo previsto na Constituição anterior. Observou-se a repetição de alguns direitos outrora concebidos aos trabalhadores, bem como, a instituição da participação dos trabalhadores nos lucros, do repouso semanal remunerado, da previsão da estabilidade e também foi assegurado ao trabalhador, o direito à greve. A Justiça do trabalho foi incorporada ao rol dos órgãos que compunham Justiça Federal.

Acrescenta Mozart Victor Russomano mais algumas inovações legislativas datadas do citado período, a saber:

[...] Nessa Linha Evolutiva três fatos merecem registro especial: a) a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social, com a uniformização legislativa nessa matéria e a unificação dos antigos Institutos de Aposentadoria e Pensões INPS; b) a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural e da legislação complementar; c) a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema de Previdência Social. (RUSSOMANO, 2002, p. 33)

A partir de 1964 o Brasil passou a reformular sua política econômica, mediante a adoção de algumas metas prioritárias, que se refletiram, de forma muito acentuada, na legislação trabalhista. Houve a instituição de uma “política salarial de governo” com o objetivo de normatizar o reajuste de salários.



Foi justamente no referido momento histórico que se institui o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), através da Lei nº 5.107/1966, com a finalidade captar recursos para subsidiar o sistema habitacional, o que acabou, por si só, por se projetar de forma muito acentuada nas relações de trabalho, especialmente no que se refere às indenizações e estabilidade empregatícias.

A Constituição Federal de 1967, por sua vez, marcou o recesso do Congresso Nacional e o retorno à expedição de decretos-lei, o que veio a permitir a criação de novas leis em sede trabalhista que alteraram e melhoraram o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Importante mencionar que tal postura estatal expressava o novo regime político vivenciado no Brasil naquela época, a ditadura militar.

No que se refere a este momento, é importante mencionar a edição da Lei Complementar nº 7, de 1970 que instituiu o Programa de Integração Social e da Lei nº 4.330/1964 que regulou o direito de greve previsto no corpo normativo constitucional.

Destaca-se, a publicação da Lei nº 5.859/72 que tratou, inicialmente, do trabalho dos empregados domésticos, também da Lei nº 5.889/73 que disciplinou o trabalho rural e, ainda da Lei nº 6.019/74 que por sua vez cuidou do trabalho temporário.

Mas, neste contexto, a norma constitucional contribuiu de forma mais abrangente e positiva com o regramento trabalhista e com o direito do trabalho propriamente dito foi a Constituição Federal de 1988, na medida em que, afirmou e estendeu o rol de garantias acerca das relações de trabalho, e por isso, é objeto de análise da próxima seção.

4 A TUTELA AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional.



Notou-se por parte do legislador constituinte uma grande preocupação em proteger o trabalho, especialmente, pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na Carta Magna de 1988. Domingos Sávio Zainaghi destaca as novidades trazidas na atual constituição vigente, nos seguintes termos: [...] “As principais novidades são férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc.” (ZAINAGHI, 2011, p. 07)

O direito do trabalho individual está regrado a partir do artigo sétimo e se estende até o artigo de número onze da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF). Na sequência, empreende-se uma análise mais acurada dos citados dispositivos constitucionais.

Iniciando-se pelo artigo sétimo cujo conteúdo objetiva estabelecer em que termos a proteção ao trabalho individual aconteceu a partir de 1988 no Brasil. Trata-se de um dispositivo bastante extenso e que tem por finalidade apresentar o rol de direitos assegurados aos trabalhadores dos quais se destacam: a equiparação em termos de direito dos trabalhadores urbanos e rurais; a proteção a relação de emprego no que se refere à despedida arbitrária; a previsão de seguro-desemprego para as situações em que esse resultar de ato involuntário; a institucionalização do Fundo de Garantia do tempo de Serviço como regime único para todos os trabalhadores; a estipulação de salário mínimo; a previsão de piso salarial; a proteção contra a diminuição dos salários, salvo negociação coletiva. Aos trabalhadores que recebem por produtividade, garante-se o direito a uma remuneração mínima; direito ao décimo terceiro salário; previsão de adicional noturno; regras de proteção ao salário em razão de sua natureza alimentar; direito à participação nos lucros e na gestão da empresa; direito ao salário-família; limitação das jornadas; previsão do repouso semanal remunerado, devendo este acontecer preferencialmente aos domingos; direito à remuneração superior pela hora-extra efetuada; direito às férias anuais, remuneradas e acrescidas de 1/3; direito à licença à gestante e licença-paternidade; proteção especial ao trabalho da mulher; aviso prévio e proporcional ao tempo de serviço; proteção à saúde; segurança e higiene do trabalho; previsão de adicional para atividades laborais de risco; direito à



aposentadoria para todos os trabalhadores; proteção à criança; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; proteção ao trabalho em razão da automação; seguro contra acidentes de trabalho extensivo a todos os trabalhadores da organização empresarial; previsão de prazos prescricionais para ajuizamento de reclamações trabalhistas e cobrança de haveres laborais; proteção contra discriminação no que se refere ao trabalhador portador de algum tipo de deficiência; proteção contra tratamento diferenciado às diferentes modalidades de trabalho: trabalho manual, trabalho técnico e trabalho intelectual; previsão de proteção ao trabalho desenvolvido pelo menor de 18 anos; equiparação entre os trabalhadores dotados de vínculo empregatício e o trabalhador avulso; atribuição de garantias básicas ao trabalhador doméstico⁴.

Na sequência, no artigo oitavo da Constituição Federal de 1988, nota-se o cuidado do legislador constituinte em assegurar o direito de associação coletiva dos trabalhadores, bem como estabelecer algumas premissas para a instituição legítima dessas organizações.

Observa-se, sobretudo, que no artigo oitavo, a consagração constitucional da liberdade de associação coletiva dos trabalhadores, de forma desvinculada à autorização do Estado, vedando-se, inclusive a intervenção e a interferência estatal nessas organizações. Há também a adoção do sistema sindical único, que consiste no fato de que em uma mesma base territorial não seja possível a instituição de mais de um sindicato que busque salvaguardar os interesses de uma mesma categoria profissional. Dá-se ao sindicato a missão de defender no âmbito judicial ou no âmbito administrativo, os interesses da categoria integrada por seus sindicalizados. Há a institucionalização obrigatória da contribuição sindical, assim como o direito de liberdade de associação daqueles que pertençam a uma determinada categoria profissional, o que significa dizer, em última análise, que, nenhum trabalhador é obrigado a filiar-se a qualquer entidade sindical, mas é sim obrigado a contribuir com o custeio da mesma, mediante contribuição anual definida em assembleia. Resta estabelecida a obrigatoriedade da participação das entidades de associação

⁴ Recentemente, por intermédio da Emenda Constitucional nº 72/2013, estendeu-se aos trabalhadores domésticos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores no âmbito constitucional.



profissional coletiva, quando da realização de negociações coletivas de trabalho. Garante-se ao filiado, ainda que aposentado, a prerrogativa de votar e ser votado nas assembleias sindicais. Por fim, assegura-se a estabilidade provisória no emprego, isto é, a proteção contra despedida arbitrária ao empregado que tornar-se dirigente sindical, seja titular ou suplente, até 01 ano após o fim de seu mandato.

No artigo nono o legislador constituinte se preocupou em garantir o direito de greve aos trabalhadores. Vê-se que por este dispositivo legal assegura ao trabalhador o direito à greve, cabendo porém a eles a responsabilidade para avaliarem aos próprios trabalhadores a oportunidade e a conveniência do exercício deste. Foi reservada, inclusive, a lei específica, o papel de regulamentar o direito de greve, também, a realização de serviços ou atividades essenciais ou atendimento de necessidades inadiáveis, bem como estabelecer punição em caso do cometimento de abusos por parte dos grevistas.

Por sua vez, o artigo décimo tem por objetivo assegurar aos trabalhadores o direito de representação em órgãos públicos colegiados, em que sejam discutidos assuntos de interesses profissionais ou previdenciários.

Por fim, o artigo onze garante aos trabalhadores que trabalhem em organizações com mais de 200 empregados a eleição de um representante que tratará dos interesses dos empregados, de forma direta.

Ainda, no que se referem aos dispositivos legais elaborados de modo a enfocar a matéria trabalhista menciona-se, que, nos artigos 111, 112 e 113 (CF, 1988) o legislador constituinte tratou da Organização da Justiça do Trabalho, bem como estabeleceu a competência dos órgãos que integram a Justiça do trabalho nos artigos 114, 115 e 116. Desses dispositivos constitucionais nota-se que compõem a Justiça do Trabalho, no Brasil: os Juízes do trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho. Assim como o Tribunal Superior do Trabalho, o qual é competente em julgar as seguintes ações: demandas advindas da relação de trabalho em geral; processos que envolvam o exercício do direito de greve; os litígios resultantes da ação das entidades coletivas que representam os trabalhadores (sindicatos); as ações resultantes da aplicação dos remédios constitucionais – mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* – quando se referirem às questões pertinentes ao trabalho; todas as situações conflituosas que pairarem sobre os



próprios juízos trabalhistas referidos à competência desses; todas as ações envolvidas às indenizações por danos patrimoniais, ou por dano moral, em decorrência das relações de trabalho; demandas oriundas de fiscalização trabalhista; ações relativas à cobrança de contribuições sociais; enfim, todas as controvérsias originadas nas relações trabalhistas, conforme as leis vigentes.

José Afonso da Silva, explica com muita propriedade o significado do reconhecimento dos direitos trabalhistas, sob o ponto de vista de sua eficácia, no corpo normativo constituinte de 1988, ao afirmar:

São direitos dos trabalhadores os enumerados nos incisos do art. 7º além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Temos, assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos. Dos enumerados, uns são imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática [...] (SILVA, 2003, p. 288)

O mesmo autor destaca o caráter imperativo das referidas normas ao escrever: “As normas que os definem, com eficácia imediata ou não, importam em obrigações estatais no sentido de proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e programados. Toda atuação em outro sentido infringe-as.” (SILVA, 2003, p. 288). Isso significa dizer que todos os direitos trabalhistas postos na Constituição Federal de 1988 precisam ser observados em uma relação de emprego, sob pena de ferir o ordenamento jurídico vigente.

Para Walter Ceneviva o tratamento conferido ao regramento trabalhista pelo legislador constituinte de 1988, [...] “embora extenso, está longe de ser exaustivo. Quando repete conceito incluído entre direitos e garantias individuais, quer acentuar a importância para a comunidade geral” [...]. (CENEVIVA, 2003, p. 95). Da afirmação de Ceneviva destaca-se a importância dos direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais assegurados constitucionalmente inerentes à condição humana.

5 A CONDIÇÃO PÓS-MODERNA E SUA REPERCUSSÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Atualmente, vive-se em uma sociedade marcada pela efemeridade das relações e pela fluidez de paradigmas, sujeita às mudanças constantes nas conjecturas relacionais e sociais, marcada pela instabilidade dos institutos sociais.



Todas essas características revelam o caráter preponderante da época vivida, chamada por muitos como: pós-moderna, e que em muito repercute no mundo do trabalho.

No entanto, existe um verdadeiro dissenso entre os autores sobre o que os termos pós-modernismo e pós-modernidade querem significar. Sobre esta dificuldade, afirma Perry Anderson: “uma vez que o moderno – estético ou histórico – é sempre em princípio o que se deve chamar de presente absoluto, ele cria uma dificuldade peculiar para a definição de qualquer período posterior, que o converteria em um passado relativo.” (Anderson, 1999, p. 20).

Alguns autores caracterizam a condição pós-moderna como o momento histórico experimentado após a queda do Muro de Berlim, nas sociedades capitalistas. Outros pensadores consideram o pós-modernismo como uma espécie de reação à sociedade moderna. Nesse sentido, David Harvey destaca, “[...] talvez só haja concordância em afirmar que o “pós-modernismo” representa alguma espécie de reação ao “modernismo” ou de afastamento dele”. (Harvey, 2000, p. 19).

Perry Anderson, ao fazer uma análise sobre o emprego da expressão condição pós-moderna, afirma que foi Jean-François Lyotard quem pioneiramente, utilizou-a, com o objetivo de identificar a situação histórica relativa às alterações da organização da vida humana, que se seguiram a modernidade. (Anderson, 1999, pp.32-33).

Veja-se como Angelo Peres caracteriza a pós-modernidade:

[...] na era pós-moderna temas como razão, sujeito, totalidade, verdade e progresso são conceitos vazios e em crise. A pós-modernidade é a era do efêmero, do fragmentário, do caótico. Na verdade é descontínua sempre enfatizando a possibilidade de lidar com a realidade através do pensamento racional (PERES, 2006, p. 02)

Angelo Peres é enfático ao destacar o caráter instável que permeia a condição pós-moderna.

Marli Appel-Silva e Kátia Biehl destacam a alteração da subjetividade humana no contexto da pós-modernidade ao escreverem:



As mudanças nas maneiras dos sujeitos compreenderem o contexto, na pós-modernidade, transformaram os vínculos entre os sujeitos e destes com as práticas culturais, que são atividades humanas atribuídas de valores e inscritas em uma determinada sociedade (APPEL-SILVA e BIEHL, 2006, p. 02).

Para as referidas autoras, a cultura tem como pressuposto o agir humano em sociedade, de modo que, na pós-modernidade observa-se uma alteração acentuada nas relações humanas em si, repercutindo, portanto, no elemento subjetivo, inerente ao indivíduo. Para Fredric Jameson, é essencial “[...] entender o pós-modernismo não como um estilo, mas como um dominante cultural: uma concepção que dá margem à presença e à coexistência de uma série de características que, apesar de subordinadas umas as outras, são bem diferentes. (JAMESON, 1991, p. 29).

Assim, é interessante notar que a condição pós-moderna, apresenta-se marcada, notadamente pela fragmentação, pelas complexidades, efemeridades e inconstâncias, seja no aspecto individual, ou no aspecto coletivo. Mostra-se, pois, como um período que trouxe profundas alterações no pensar filosófico, artístico e cultural e também para o mundo do trabalho, na medida em que têm no individualismo, na ausência de credos, medos e na liberdade de expressão do pensamento, alguns de seus traços delineadores. Ao mesmo tempo, utiliza-se das modernas ferramentas tecnológicas para pulverizar na sociedade informações, estimular o consumo desenfreado, o que por si só, acaba por conduzir a ausência de uma identidade definida ou definitiva, do homem pós-moderno, concebido culturalmente a partir da intersubjetividade.

No que se refere à esfera laboral, sobreleva notar que, as relações de trabalho experimentaram uma situação peculiar, a inserção do aspecto flexível em sua configuração.

Para David Harvey, a flexibilização foi internalizada no âmbito das relações de trabalho objetivando propiciar a manutenção do sistema capitalista, onde a inserção de elemento flexível acabou por permitir a reorganização das estruturais laborais, sem que a premissa do lucro atrelado ao capital fosse rechaçada. (HARVEY, 2000, p.174-75)



Vários fatores influenciaram para a configuração da flexibilização laboral, desde a reestruturação dos meios produtivos, passando pelas inovações tecnológicas, que permitiram, propriamente, a mundialização da circulação de produtos e serviços.

Sobre o trabalho flexível argumentam, ainda, Marli Appel-Silva e Kátia Biehl:

[...] o trabalho flexível, por ser central na maioria da vida dos sujeitos, colocou-os sob o risco do desemprego e do fracasso profissional. Esse medo do fracasso pode redundar em uma coerção interna que se torna alienante ao sujeito quando causa a ele uma consciência fragmentada, com pensamentos que não se associam e uma compreensão simplificada do contexto. (APPEL-SILVA e BIEHL, 2006, p. 14).

O trabalhador pós-moderno, portanto, paulatinamente, é compelido ao desenvolvimento de multifuncionalidades, com vistas a permitir o atendimento dos anseios da sociedade laboral pós-moderna. Como exemplo de tal processo pode-se citar: controle da jornada de trabalho multifacetada, minimização da figura do líder, em prol do trabalho em equipe, estabelecimento de mecanismos de avaliação funcional pautados na produtividade e na diminuição dos custos de produção, achatamento de salários e rendimentos, e ainda a supervalorização das entidades empregadoras.

Tudo isso, refletiu-se no modo como o direito do trabalho passou a tratar as relações de emprego, que se deu ao legislador trabalhista a tarefa de reger as relações estabelecidas entre empregados e empregadores, com a finalidade de minimizar os conflitos entre as classes, e, principalmente, garantir condições básicas ao trabalhador que se viu inserido no contexto pós-moderno, de forma a dar-lhe maior segurança e certeza na execução de seu labor.

6 A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

Conforme se visualiza até aqui, a Constituição Federal de 1988 tutelou a proteção ao trabalho de forma ampla, com vistas a assegurar condições mínimas de trabalho à classe trabalhadora brasileira. Por outro lado, vive-se um momento



histórico marcado fortemente pela flexibilização das relações humanas em geral e em que muito se reflete no mundo do trabalho.

Convém destacar, nesse sentido que, o legislador constituinte de 1988 acabou por internalizar essa concepção pós-moderna ligada à maleabilidade das relações quando inseriu no texto constitucional, dispositivos que permitiram a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, a saber:

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

(...)

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

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Nota-se do texto constitucional destacado a admissão da negociação coletiva com a finalidade de fixar salários e estabelecer jornada de trabalho de forma diferenciada, respeitadas as leis em vigor sobre o assunto.

Para Glaucia Barreto trata-se de uma nova fase, na qual a autonomia da vontade de empregados e empregadores toma local de destaque, no âmbito das relações jus laborativas, local este antes ocupado pelo legislador – de forma exclusiva. Porém, com uma condição peculiar, da preservação da função tutelar do Estado com o intuito de se garantir uma proteção legal mínima (BARRETO, 2008, p. 6).

Tem-se como exemplo do processo de flexibilidade atribuída às regras do trabalho, a edição da súmula 453 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe:

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.



Também como exemplo vale citar o inciso II da Súmula 364, igualmente do Tribunal Superior do Trabalho, que assim versa:

A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas.

Nos dois exemplos apontados observa-se a condição de desvantagem ocupada pelo trabalhador, que em um primeiro momento se vê obrigado a estender sua jornada de trabalho em turnos de revezamento (originariamente limitadas há seis horas diárias) sem direito ao recebimento da sétima e da oitava horas com adicional de horas extras, e, no segundo exemplo, em que se visualiza a possibilidade de diminuição do percentual do adicional de periculosidade de forma proporcional à exposição do mesmo ao perigo.

O ponto central da discussão aqui proposta é a avaliação sobre em que medida a condição mais maleável admitida perante a legislação trabalhista beneficia a classe trabalhadora, pois essa surge com o intuito de afastar o rigorismo legal, tantas vezes apontado como o vilão do desemprego e da falta da oferta de novos postos de trabalho, porém, paradoxalmente, acaba por rechaçar a aplicação de direitos inerentes a condição do trabalhador, outrora assegurados.

Nesse sentido, argumenta Valdete Souza Severo: “O problema é que a flexibilização em si implica a destruição dessa estrutura rígida de direitos fundamentais protegidos por uma lógica de proibição ao retrocesso.” (SEVERO, 2008, p. 2).

Por outro lado, Maria Christina Figueira de Moraes destaca a insustentabilidade de um regramento trabalhista rígido frente às necessidades da sociedade contemporânea:

O Direito do Trabalho reclama por reformas profundas, como meio de remoção de entraves, propiciando sua vocação maior, que é a instrumentalidade das formas; a flexibilização do caráter protecionista excessivo em relação ao trabalhador; e a promoção de uma maior celeridade e justiça social, desobstruindo, inclusive, as varas trabalhistas, além de procurar minimizar e suprir as deficiências do sistema adequando-o à realidade. (MORAIS, 2008, p. 1).



Para Andréa Marin dos Santos “A flexibilização das normas trabalhistas deve ter por escopo a adequação de seus conteúdos à realidade fática das relações empregatícias, e não a mitigação de direitos trabalhistas sob o mote do “negociado sobre o legislado”. (SANTOS, 2004, p. 1).

Observa-se que a verdadeira discussão impera sobre a flexibilização trabalhista, concebida como política pública estatal engendrada, na qual objetiva-se a adequação das leis às necessidades sociais de uma economia neoliberal, de um mundo globalizado, no contexto da pós-modernidade, com a finalidade da mitigação dos conflitos entre a classe dos trabalhadores e dos empregadores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, pode-se concluir que a legislação trabalhista apresenta-se como ferramenta de intervenção pública estatal, objetivando reger o trabalho livre, subordinado e remunerado. Tudo isso, com o objetivo último de assegurar aos trabalhadores direitos básicos e inerentes a sua condição.

Embora não se possa mencionar com exatidão desde quando o homem trabalha, as primeiras regras trabalhistas somente surgiram no contexto mundial no fim do século XIX e no início do século XX, como forma de se amenizarem muitos dos conflitos estabelecidos entre a classe operária e os detentores dos modos de produção.

O Estado brasileiro produziu suas primeiras normas em matéria trabalhista especialmente a partir do ano de 1930, com o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, durante o governo de Getúlio Vargas. Desde então, experimentou-se em terras brasileiras uma intensa produção normativa sobre esta temática, seja com o objetivo de regulamentar as profissões existentes, ou no sentido de se assegurarem garantias mínimas aos trabalhadores.

Naquele momento histórico, a legislação trabalhista visava reger de forma absoluta as relações de emprego, de modo imperativo e categórico, dessa forma não era considerado válido o exercício da autonomia da vontade das partes (Empregador X Empregado) decidirem sobre quaisquer dos direitos afetos ao exercício empregatício.



Com o fenômeno da globalização, somado à adoção de práticas neoliberais e ao aumento da taxa de desemprego, de modo especial nas últimas décadas do século XX, tem-se um novo marco nas relações de trabalho: a flexibilização da legislação trabalhista.

A flexibilização da legislação trabalhista, de uma forma geral, pode ser entendida como um processo, segundo o qual o Estado permite que as normas do trabalho sejam adaptadas às condições de trabalho presentes em uma determinada situação concreta, a partir de negociação coletiva, estabelecida entre o empregador e o sindicato da categoria profissional em que o empregado está inserido.

Caracteriza-se como uma postura adotada pelo Estado brasileiro contemporânea, na medida em que surge com o intuito maior de fomentar a geração de emprego, priorizar a manutenção de postos de trabalho, e diminuir a informalidade. Tudo isso, através da admissão da negociação coletiva sobre as condições do contrato de trabalho (alteração dos limites legais de duração da jornada de trabalho, modificação de valores salariais, entre outros).

Tem por escopo dotar as regras trabalhistas de maior adaptabilidade, de modo a rechaçar uma recorrente reclamação da classe empregadora: o excessivo rigorismo das leis do trabalho como entrave ao aumento de contratações formais.

Por tais motivos, esta postura estatal gerou imensa repercussão no mundo do trabalho, seja sobre as relações sociais estabelecidas no âmbito da classe trabalhadora, ou no aspecto jurídico, pois o princípio máximo de proteção a figura do empregado passa a ser discutido.

Em prol do pretendido aumento da proximidade e igualdade entre as partes envolvidas na relação de trabalho, e, também, da diminuição do rigorismo das leis do trabalho, passou-se a observar, de outro lado, a mitigação de várias garantias outrora concedidas aos trabalhadores.

Logo, diante do conjunto normativo existente no Brasil na atualidade, observa-se que para além de meramente tutelar interesses dos trabalhadores, existe uma preocupação recorrente em harmonizar de forma otimizada os diferentes conflitos advindos, muitas vezes, da própria relação estabelecida entre



empregadores e empregados. A admissão pelo legislador constituinte de 1988, de instrumentos aptos a possibilitar a flexibilização de determinadas condições de trabalho, desde que intermediada a negociação pela entidade coletiva que representa os trabalhadores, mostra-se como uma forma de se tentar ao menos minimizar possíveis efeitos nocivos a própria classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, tal posicionamento estatal fortalece, até mesmo, os próprios órgãos classistas. Dentro desse processo, tais instituições acabam por se afirmar na defesa dos interesses de uma determinada categoria.

Quando a Carta Magna de 1988 condicionou a validade das negociações estabelecidas no âmbito das relações laborais, engendradas entre trabalhadores e empregadores, a mediação realizada pelo sindicato obreiro, quis também o legislador evitar possíveis conflitos judiciais e favorecer a composição coletiva.

Dentro da lógica que rege o ordenamento jurídico pátrio e pelo conjunto de princípios que lhe serve de sustentáculo, o que é negociado não pode prejudicar o conteúdo das leis, pois vigora a supremacia constitucional. Dessa forma, tudo que contraria as regras constitucionais apresenta-se como inválido.

Nesse contexto, ainda que haja o permissivo constitucional apto a possibilitar a negociação de determinadas condições de trabalho, esta negociação não ficou a cargo único e exclusivo das partes envolvidas, mas sujeita a todas as regras existentes em sede trabalhista no Brasil.

Assim, a flexibilização apresenta-se como realidade na sociedade contemporânea, consolida-se na medida em que se constitui no instrumento apto a ajustar as normas vigentes às condições sociais e econômicas experimentadas de forma direta pelos cidadãos.

Importante se faz, neste contexto, o entendimento que sob nenhum argumento a flexibilização pode ser utilizada para subtração de direitos mínimos aos trabalhadores. Por isso é fundamental o fortalecimento das entidades sindicais e a ação vigilante da justiça do trabalho, no sentido de coibir abusos e práticas ilegais sob o argumento flexibilizador.



REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. **As origens da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1999.

APPEL-SILVA, Marli e Biehl, Kátia. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. **Revista mal-estar e subjetividade**. Fortaleza, V. VI, nº 2, p. 518-534, set/2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000200011>. Acesso em: 01 nov. 2011.

BARRETO, Glauca. **Curso de direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de Setembro de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1967). Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve na forma do art. 158 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L4330.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.



BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de dezembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm>. Acesso em: 04 fev. 2013.

BRASIL. Lei Complementar nº 7, de 07 de setembro de 1970. Institui o programa de Integração Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp07.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 17 fev. 2013.

BRASIL. Súmulas do TST. **Vade Mecum Saraiva**. 14. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O ministério público do trabalho na proteção do direito do trabalho. **Cad. CRH**, Salvador, BA, v. 24, n. spe1, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 nov. 2012.

CARTONI, Daniela M.; LORENZETTI, Katiusca. A flexibilização no direito do trabalho e globalização. **Revista de Direito – Anhanguera Educacional S.A.**, Valinhos – SP, Vol. XI, n 13, Ano 2008.

CENEVIVA, Walter. **Direito constitucional brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

KORSCH, Karl. **Lutas de classes e direito do trabalho**. Tradução de Juan Luis Verma. Ed. Ariel, Espanha: 1980.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 2000.

JAMESON, Fredric. **Pós-modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio**. São Paulo: Ática, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAIS, Maria Christina Filgueira de. A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjuntura econômica mundial. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2005, 27 dez. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12133>>. Acesso em: 16 jun. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PERES, Angelo. **Pós-modernidade e mercado de trabalho**. Disponível em: <http://internativa.com.br/artigo_rh_09_06.html>. Acesso em: 24 jan. 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SANTOS, Andréa Marin dos. A reforma trabalhista: garantia ou mitigação de direitos?. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 189, 11 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/4677>>. Acesso em: 11 jun. 2011.

SEVERO, Valdete Souto. O mundo do trabalho e a flexibilização. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1946, 29 out. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/11903>>. Acesso em: 15 jun. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**: direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.