

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

THIAGO SILVA MATTOS VIEIRA

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
UMA ANÁLISE DOS ARGUMENTOS QUE EMBASAM A PROPOSTA

Juiz de Fora

2017

THIAGO SILVA MATTOS VIEIRA

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
UMA ANÁLISE DOS ARGUMENTOS QUE EMBASAM A PROPOSTA

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como pré-requisito parcial à obtenção de grau de bacharel na área de concentração de Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Guilherme Rocha Lourenço

Juiz de Fora

2017

THIAGO SILVA MATTOS VIEIRA

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
UMA ANÁLISE DOS ARGUMENTOS QUE EMBASAM A PROPOSTA

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como pré-requisito parcial à obtenção de grau de bacharel na área de concentração de Direito e submetido à Banca composta pelos membros:

Aprovado em: Juiz de Fora, de de 2017.

Prof. Dr. Guilherme Rocha Lourenço- Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO:
UMA ANÁLISE DOS ARGUMENTOS QUE EMBASAM A PROPOSTA

Thiago Silva Mattos Vieira¹

RESUMO

O presente trabalho versa sobre as justificativas utilizadas pelos defensores da tese de que as normas trabalhistas que foram convencionadas entre as partes, em negociação coletiva, se sobreponham às normas legais, sobretudo à CLT. Tomando como ponto de partida as ideias de alguns autores que se debruçaram sobre o tema, serão analisadas as principais justificativas apresentadas, visando descobrir se os argumentos utilizados nessa proposta de flexibilização são capazes de sustentá-la.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Negociado sobre o Legislativo. Flexibilização. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

The present study discusses the arguments used by the proponents of the thesis that the established labor standards between employer and employee, in collective agreement, overlap the legal rules, especially CLT (Labor Laws Consolidation). Taking as a starting point the ideas of authorities of the theme, it will be analyzed the main justifications presented, in order to find out if the arguments used on this outline are capable of sustaining it.

¹ Acadêmico da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. PRINCIPAIS FUNDAMENTOS QUE EMBASAM A FLEXIBILIZAÇÃO	11
2.1 . O DIREITO DO TRABALHO É O CULPADO PELA CRISE ECONÔMICA ATUAL E GERA UM CUSTO MUITO ELEVADO PARA AS EMPRESAS	11
2.2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL É MUITO RÍGIDO	15
2.3. OS “PARCEIROS SOCIAIS”, LIVRES PARA NEGOCIAR, REGULAM SEUS INTERESSES MELHOR DO QUE FAZ A LEI	18
2.3.1. OS PARCEIROS SOCIAIS E OS SINDICATOS	22
3. CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

O atual cenário nacional caminha para se tornar um marco histórico no que tange ao trabalhador brasileiro, à Justiça do Trabalho e ao próprio Direito Trabalhista. Temas como prevalência da negociação coletiva sobre a CLT e demais diplomas normativos infraconstitucionais, a terceirização e a reforma previdenciária estão em debate e seguramente terão reflexos quantitativos e qualitativos na prestação do labor.

O Brasil possui uma robusta estrutura legislativa voltada à proteção do trabalho, que é decorrente de diversas lutas sindicais que deram origem à Consolidação das Leis trabalhista- CLT. Ao longo dos anos, novos direitos foram incorporados à CLT, transformando-a num grande marco referencial, base do direito do trabalho e de proteção aos trabalhadores.

Uma parte dessa legislação confere uma organização sindical aos trabalhadores e uma organização sindical aos empregadores. Essas organizações sindicais podem celebrar acordos ou convenções coletivas, podendo fixar normas trabalhistas e condições de salário, de trabalho e de organização sindical para além da lei mas, atualmente, a norma da convenção não pode nem infringir os parâmetros da Constituição Federal e nem suprimir aquilo que a lei já define.

A presente exposição pretende analisar os argumentos utilizados para alterar diversos artigos da CLT, permitindo que as condições de trabalho sejam estabelecidas pelas próprias partes, por meio de negociações entre o Sindicato dos Empregados e o Sindicato Patronal ou a própria empresa empregadora.

Uma reforma trabalhista nesses moldes não é algo novo, a flexibilização das leis trabalhistas sempre surge como uma solução para problemas e um remédio instantâneo para crises. O poder das negociações coletivas, que não raro tenta-se ampliar, atualmente possui duas limitações que se complementam: a não “reformatio in pejus”, salvo os casos expressamente previstos na CF/88, e a obediência à legislação trabalhista.

A título de elucidação temos os seguintes projetos que visam ampliar esse poder: no ano de 2001 foi proposto o PL 5.483, de autoria do Poder Executivo, cujo objetivo era alterar o teor do artigo 618 da CLT, que passaria a ter o seguinte redação: *"As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho"*. Em 26/03/2015 a discussão é ressuscitada pelo deputado Alfredo Kaefer do PSDB/PR, com o PL 944/2015, que, dentre outras alterações, propôs idêntica redação ao art. 618; posteriormente apensou-se a ele o PL 4.962 que também prevê a mesma redação ao art. 618 com a diferença de esmiuçar mais o tema por meio de incisos que acompanham o referido artigo; finalmente veio o PL 6.787, que originariamente seria uma Medida Provisória, da qual o presidente Michel Temer recuou após sofrer pressão de centrais sindicais, e que, dentre outras alterações, visa acrescentar um novo artigo à CLT, o art.611-A, que dá força de lei à convenção ou ao acordo coletivo de trabalho que abordar um dos pontos previstos em seus 13 incisos, dentre os quais trata do parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, horas *in itinere*, intervalo intrajornada reduzido para 30 minutos e o banco de horas.

O presente estudo - baseado nas conclusões de autores que se debruçaram sobre o tema como Átila da Rold Roester, Jorge Luiz Souto Maior e Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti - parte da ideia de que a sobreposição da negociação coletiva sobre a legislação, além de não possuir argumentos contundentes, consiste em um verdadeiro retrocesso dos direitos trabalhistas. Apesar disso, em meio às diversas mudanças que estão avançando dentro do Congresso Nacional (terceirização e reforma da previdência são exemplos disso), não é difícil acreditar que essa proposta logrará êxito dentro de nossas Casas Legislativas.

Dentro desse hipotético cenário, cumpre-se inicialmente demonstrar as perspectivas diante da redação da alteração mais agressiva que o Direito Trabalhista possa sofrer, qual seja a do artigo 618 da CLT: *"As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho."*

Primeiramente, observe-se que a nova redação estipula como limites tão somente a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho. Analisemos separadamente cada um desses limites:

Limite 1: Constituição Federal de 1988: A Carta Magna, em seu art. 7º, elenca diversos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais; cita-se o salário-mínimo, décimo terceiro salário, adicional noturno, limitação do trabalho diário e semanal, férias, entre outros; no entanto grande parte desses direitos são regulamentados por normas infraconstitucionais de forma que, numa interpretação literal, não há vedação de que haja uma negociação coletiva “in pejus”, sem que se ultrapasse os limites estabelecidos pela Constituição. Seria possível, por exemplo, fixar um percentual de adicional noturno inferior à 20% já que, apesar do inciso IX do art. 7º da CF/88 determinar que remuneração do trabalho noturno será superior à do diurno, a fixação do percentual encontra-se no art. Art. 73 da CLT. Um reflexo desse limite é a Portaria n.º 1, de 25 de maio de 2.006. do Ministério do Trabalho e Emprego (Publicada no DOU, 26 de maio de 2006, Seção 1, pág. 101) que deixa certo que “na mediação decorrente de descumprimento de norma legal ou convencional, os direitos indisponíveis não poderão ser objeto de transação (grifo nosso)”².

Limite 2: Normas de segurança e saúde do trabalho: Não se pode falar em dignidade da pessoa humana (fundamento da República Federativa do Brasil, com previsão no art. 1º da CF/88) sem que haja a proteção à saúde e à segurança do trabalhador; tal proteção inclusive é contemplada pelo texto constitucional no art. 6º e pela ratificação da Convenção nº 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores.

A ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, inclusive alça à qualidade de direito fundamental do trabalhador a segurança do trabalho, nesse sentido estabelece que a proteção à saúde do trabalhador integra o conceito da dignidade humana e se encontra contemplada na atual Constituição Federal por força do art. 5º, § 2º, e pela ratificação da Convenção nº 155 da OIT³.

2 Portaria n.º 1, de 25 de maio de 2.006. do MTE (Publicada no DOU, 26 de maio de 2.006, Seção 1, pág. 101) <lefigsc.com.br/banco/2006/portaria1_06.htm>

³ XII CONAMAT-2004. comissão 4 – Direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. Meio ambiente do trabalho, direitos da personalidade, assédio moral, assédio sexual, direitos

Ainda nessa linha de raciocínio tem-se o entendimento do TST no sentido de que a indenização a que tem jus o empregado não corresponde ao efetivo exercício de trabalho extraordinário, sendo devida com o escopo de reparação pelo descumprimento da norma de saúde e segurança laboral - garantia fundamental conferida pelo artigo 7º, XXII, da Constituição da República. RR - 100000-30.2002.5.02.0075, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 22/03/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/04/2006

As normas de segurança e saúde do trabalhador integram o próprio texto constitucional e sua menção na nova redação do artigo 618 da CLT impõe o respeito às legislações infraconstitucionais relativas ao tema.

Logo, a alteração do art. 618 da CLT aponta, salvo no que diz respeito à saúde e à segurança do trabalhador, um limite óbvio: a Constituição Federal, a Lei Fundamental que dá embasamento a todos os poderes do Estado. Uma lei ou artigo que afirme que possui limitação na lei suprema de um Estado apenas se coloca em seu devido lugar na hierarquia exposta na famosa Pirâmide do jurista e filósofo austríaco Hans Kelsen.

A conseqüência da supressão dos limites estabelecidos pela legislação infraconstitucional consiste em deixar a regulamentação de diversos direitos trabalhistas para as negociações coletivas, que ficarão sujeitas às fortes pressões do mercado e sob o imenso risco de ferir um dos principais princípios fundamentais da OIT: “*o trabalho não é uma mercadoria*”, é preciso haver uma diretiva de proteção e elevação que impeça a exploração do homem pelo homem. Um dos mais famosos advogados trabalhistas do Brasil, quinto ocupante da cadeira nº 40 da Academia Brasileira de Letras (ABL), jurista, sociólogo e acadêmico Evaristo de Moraes Filho, em entrevista feita pela Revista ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) no segundo semestre de 2007, em que abordou temas como o sindicalismo e a flexibilização trabalhista deixou como mensagem para as futuras gerações: “*Em 1848, na Revolução Francesa, falou-se que na luta entre o fraco e o forte, a liberdade escraviza e a intervenção do Estado liberta. Se deixar a raposa e as galinhas soltas no galinheiro sem um poder soberano, não há dúvidas*

que as raposas vão vencer. E o Direito do Trabalho é isso". (revista anamatra, 2º semestre de 2007, pág. 9)⁴.

Frente a tal prognóstico buscar-se-á expor os principais argumentos em que se baseiam os defensores dessas propostas para, em seguida, analisá-los detalhadamente a fim de apurar sua congruência com a medida que sustentam.

2. PRINCIPAIS FUNDAMENTOS QUE EMBASAM A FLEXIBILIZAÇÃO

Diversas são as justificativas utilizadas por aqueles que defendem a flexibilização dos direitos trabalhistas, no entanto Jorge Luiz Souto Maior sintetiza essas justificativas e as apresenta da seguinte forma: a) o direito do trabalho é o culpado pela crise econômica atual e gera um custo muito elevado para as empresas; b) o direito do trabalho no Brasil é muito rígido, o que atrapalha o dinamismo da economia; e c) os "parceiros sociais", livres para negociar, regulam seus interesses melhor do que faz a lei⁵. Ao longo desse capítulo essas justificativas serão analisadas para assim concluir se são capazes de sustentar a proposta de flexibilização das leis trabalhistas.

2.1 . O DIREITO DO TRABALHO É O CULPADO PELA CRISE ECONÔMICA ATUAL E GERA UM CUSTO MUITO ELEVADO PARA AS EMPRESAS

Afirmar que o direito do trabalho, com seus altos custos, é o culpado pela crise econômica atual é contestar a própria realidade histórica de sua criação. Sérgio Pinto Martins destaca que o Direito do Trabalho surgiu em um cenário de péssimas condições impostas aos trabalhadores (baixos salários, longas jornadas de trabalho, elevado número de acidentes de trabalho), como uma resposta do Estado, que passou a intervir nas relações de trabalho, diante das crescentes reivindicações dos

⁴ MORAIS FILHO, Evaristo. Revista ANAMATRA. Ano XVIII nº 53, 2º semestre de 2007. p. 9. Disponível na internet: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24324/00000455.pdf>>

⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. O futuro do direito do trabalho no Brasil, se aprovado o projeto de lei que altera o artigo 618 da CLT. Pouso Alegre, 23 de fev. de 2002. p. 3. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_futuro_do_direito_do_trabalho_no_brasil_se_aprovado_o_projeto_de_lei_que_altera_o_artigo_618_da_clt.pdf> 9 de mar. 2017.

trabalhadores no período denominado Revolução Industrial⁶. Assim, o direito trabalhista tem um fundamental papel de acrescentar aspectos sociais e de civilidade em um ambiente em que impera o pensamento político e econômico, sendo mais o último que o primeiro. Ademais, no caso do Brasil, Jorge Luiz Souto Maior lembra que a legislação trabalhista pátria não impediu o desenvolvimento econômico brasileiro:

Ora, a legislação trabalhista nacional foi instituída, em sua quase totalidade, nas décadas de 40, 50 e 60 e não se constituiu óbice ao "boom" econômico vivenciado no Brasil até o início da década de 70. Esta afirmação (que o direito do trabalho é o culpado pela crise econômica atual), ademais, desconsidera, plenamente, a própria origem do direito do trabalho, um direito surgido, exatamente, em época de crise cuja função foi a de melhorar as condições sub-humanas às quais os trabalhadores eram submetidos, ao mesmo tempo em que, é claro, se prestou a inibir as revoltas populares que pretendiam uma reviravolta no cenário político.

A função histórica do direito do trabalho, portanto, é redistribuir a renda e melhorar as condições de vida do trabalhador, função esta cuja importância se revigora exatamente em época de crise do sistema capitalista, para impulsionar a circulação da moeda e conter as revoltas populares (como se viu ao final das duas guerras mundiais)⁷.

O próprio sistema capitalista já conviveu com diversas crises criadas por sua própria ideologia, cita-se a Crise de 1929 - uma das maiores crises econômicas do mundo – quando no dia 24 de Outubro de 1929 houve a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, a New York Stock Exchange; a Crise do Petróleo desencadeada a partir do déficit de oferta do petróleo, que gerou o conflitos entre os processos de nacionalização dos países envolvidos entre regiões petrolíferas; e, mais recentemente, em 2008, com a quebra do tradicional banco de investimento norte-americano, o Lehman Brothers, falência essa que gerou um efeito dominó de quebra de vários bancos internacionais, conhecido como a “crise dos subprimes”. Soma-se às crises cíclicas do capitalismo a globalização, cujo objetivo é a eliminação das fronteiras nacionais e a fusão de inúmeras culturas locais e regionais

⁶ MARTINS, Sergio Pinto *apud* ROESLER, Átila da Rold, *CRISE ECONÔMICA, FLEXIBILIZAÇÃO E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2014.

⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. O futuro do direito do trabalho no Brasil, se aprovado o projeto de lei que altera o artigo 618 da CLT. Pouso Alegre, 23 de fev. de 2002. p. 3. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_futuro_do_direito_do_trabalho_no_brasil_se_aprovado_o_projeto_de_lei_que_altera_o_artigo_618_da_clt.pdf> 9 de mar. 2017.

para a formação de um núcleo cultural homogêneo comum, e o resultado disso é esclarecido por Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti e José Soares Filho:

Se do ponto de vista econômico a globalização induziu o surgimento de uma impactante revolução tecnológica que culminou no aumento da produtividade, por outro promoveu a crescente, progressiva e desestruturadora substituição do trabalho vivo por máquinas cada vez mais sofisticadas e eficientes. A produção de determinados bens e mercadorias passou a exigir menos mão de obra, levando ao aumento do desemprego.⁸

Seu efeito mais perverso em relação ao mundo do trabalho [da globalização] é o desemprego estrutural. Favorece demasiadamente os detentores do grande capital, especialmente as empresas transnacionais de maior porte, os conglomerados econômicos e, precarizando o contrato de trabalho, penaliza os trabalhadores, que constituem um dos fatores basilares da produção e o insumo mais importante do respectivo processo.⁹

Destaca-se que esse argumento é muito utilizado pelo governo e pelas grandes corporações que o complementam dizendo que a flexibilização permitiria uma maior contratação de mão de obra, buscando assim vender para o trabalhador esse discurso. Nesse sentido, LAZZARIN, Snilde Kugel afirma:

As grandes corporações transnacionais, responsáveis pelo desenvolvimento das tecnologias, as metas são direcionadas para a competição e o crescimento, e não para a geração de empregos; ao contrário, reforçam o desemprego estrutural, na medida em que há uma remodelação dos empregos existentes com o corte dos excedentes.¹⁰

Seguir por essa linha de pensamento é concluir que o sucesso de um país se resume ao seu aspecto econômico. O debate deve ir além desse aspecto que busca colocar o trabalhador como peça da economia e não como indivíduo. Ora, se os direitos sociais dentre os quais se inserem os direitos laborais são entendidos como obstáculo ao desenvolvimento econômico por configurarem um custo que dificulta a inserção na concorrência internacional, a questão não pode ser resolvida

⁸ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. A flexibilização do direito do trabalho no Brasil- Desregulamentação ou regulamentação anética do mercado? 1º Ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 87

⁹ SOARES FILHO, José. A crise do direito do trabalho em face da globalização. Revista LTr, São Paulo, 2002 *apud* ROESLER, Átila da Rold, *CRISE ECONÔMICA, FLEXIBILIZAÇÃO E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2014. p. 44

¹⁰ LAZZARIN, Snilde Kugel. O direito fundamental social ao trabalho digno frente à atual conjuntura econômica. In: Diálogos Constitucionais do Direito Público e Privado. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2011. P 239-260 *apud* ROESLER, Átila da Rold. Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho. LTr, 2014. p. 46

acatando a redução das garantias sociais; seria como fazer uma grande aposta em que só quem tem a perder é o trabalhador já que aposta-se na recuperação da crise e na geração de empregos em troca da supressão de diversos de seus direitos. Jorge Luiz Souto Maior, em um artigo denominado “Crise mundial: as garantias de direitos sociais e o capitalismo”, publicado em 21/05/2009 no periódico Le Monde Diplomatique Brasil demonstra como basear-se nesse argumento pode ser algo precipitado:

Em fevereiro de 2009, um aumento do nível de desemprego formal foi registrado sobretudo nos setores de serviços, construção civil, agricultura e administração pública. A própria Companhia Vale do Rio Doce iniciou esse movimento irresponsável, quando anunciou dispensas coletivas de trabalhadores. No entanto, no quarto trimestre de 2008 obteve um lucro líquido de R\$10,449 bilhões, que representa um aumento de 136,8% em relação ao mesmo período do ano anterior, quando o lucro líquido foi de R\$ 4,411 bilhões. A Bovespa, em março, acusou alta de 11%. Em maio, já apresenta alta acumulada de 36,87% desde o início de 2009. A venda de automóveis, em razão da redução do IPI, sofreu um aumento de 11%. As vendas do comércio varejista subiram 1,4% em janeiro com relação a dezembro do ano passado, segundo noticiou o IBGE. Entre janeiro de 2008 e janeiro de 2009, as vendas do varejo nacional acumularam alta de 8,7%. A Embraer dispensou 4,2 mil empregados. Ela é investigada pelo Ministério do Trabalho acusada de ter fornecido bônus de R\$50 milhões a 12 diretores e de ter efetuado a contratação de 200 empregados terceirizados. Os fatos são negados pela empresa. O incontestável é que ela encerrou o primeiro trimestre de 2009 com lucro líquido de R\$ 38,3 milhões e receita líquida de R\$ 2,667 bilhões.¹¹

Deve-se ter em mente ainda que o empregador não irá contratar um trabalhador de que não precisa somente pelo fato de ele ser mais barato nem mesmo deixará de manter um posto de trabalho de que precisa por ele ser mais caro. Ademais o custo da mão de obra no Brasil possui uma realidade diversa daquela que pretende-se mostrar pois, além de apresentarem um custo baixo se comparado a outros países, os “encargos sociais” que recebem a culpa pela pelo alto custo da mão de obra possuem também outras destinações, cite-se os recolhimentos previdenciários, que garantem recursos para a saúde e a assistência social. Nesse sentido, afirma Átila da Rold Roesler:

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Crise Mundial: as garantias de direitos sociais e o capitalismo. Le Monde Diplomatique Brasil, 2009, p. 4.

O custo da mão de obra no Brasil, mesmo integrado de todos os encargos sociais, é baixíssimo se for comparado com outros países, não havendo mais o que se flexibilizar. Os direitos trabalhistas mínimos devem ser mantidos a qualquer custo diante dessa realidade. Com informações de Arnaldo Sussekind, atualizadas para o ano de 2013, é possível verificar que o custo da mão de obra por hora no Brasil, **em média**, é de R\$ 7,14, enquanto esse custo nos Estados Unidos é de R\$ 38,24; no Japão, de R\$ 42,62; e, na Alemanha, de R\$ 57,29. Sem falar que o salário mínimo brasileiro ainda é considerado um dos mais baixos de todo o mundo. Portanto, fácil constatar que **os ataques ao direito do trabalho partem de premissas equivocadas**. (grifos da autora)¹²

Buscar superar a crise por meio da redução de direitos trabalhistas, além de se mostrar uma medida que não analisa o cenário em seu aspecto mais amplo, mostra-se na verdade um ato oportunista dissociado de todos os interesses nacionais, que não econômicos, que coloca na conta do Direito do Trabalho os problemas do Sistema econômico criados por ele próprio.

2.2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL É MUITO RÍGIDO

Um segundo argumento bastante presente no discurso da flexibilização é no sentido de que o direito do trabalho no Brasil é muito rígido e que ele engessa o empregador. Primeiramente é importante frisar que os mesmos agentes que levantam essa bandeira são aqueles que defendem um mercado totalmente livre, que sustentam uma economia sem as amarras de intermediação do Estado e pregam a acumulação de capital como solução para os males da sociedade. O encaixe desses discursos é perfeito, a flexibilização afasta a intervenção do Estado nas relações trabalhistas, que por sua vez são incorporadas à ótica do mercado livre, em que tudo pode ser negociado, inclusive os direitos do trabalhador; finalmente, dentro dessa negociação em que o capital tende a prevalecer sobre o trabalho, está a perspectiva de uma maior lucratividade.

O que vem sendo chamado de rigidez do direito do trabalho nada mais é senão limites impostos ao capital para impedir que ele explore demasiadamente a força de trabalho. Ao menos por enquanto, essas limitações vem sendo feitas pela

¹² ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2014. p. 53

CF/88, leis, jurisprudência e posições doutrinárias. A estipulação de limites sempre se mostrou algo natural na vida em sociedade; ora, a título exemplificativo cita-se: no direito tributário o princípio da legalidade, que impõe ao Estado que a criação de tributos deve ser feita mediante lei, ainda na seara tributária tem-se o princípio da tributação segundo a capacidade contributiva, que implica dizer que o contribuinte deve participar nas despesas da coletividade de acordo com a sua aptidão econômica, ou capacidade contributiva; no direito administrativo existe o chamado poder de polícia cuja definição legal encontra-se no Código Tributário Nacional, nos seguintes termos: “*Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.*”¹³; já na própria Constituição Federal é possível encontrar diversos exemplos nesse sentido, havendo vários somente dentro do art. 5º da Carta Maior, como os limites à inviolabilidade do domicílio (inciso XI), das comunicações telefônicas (inciso XII), ao exercício de determinadas profissões (inciso XIII) e ao direito de propriedade (incisos XXIV e XXV).

Questiona-se ainda a alegada rigidez do direito trabalhista brasileiro quando se observa que é possível, mediante acordo ou convenção coletiva, flexibilizar diversos pontos do contrato de trabalho. A Constituição Federal, no seu art. 7º já possibilita a redução salarial e a alteração da duração do trabalho, inclusive para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento:

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;

¹³ NACIONAL. Código Tributário (1966). **Código tributário nacional**. Brasília: Senado Federal, 1966.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;¹⁴

A CLT também possui normas nesse sentido pois permite que se faça, por meio de negociação coletiva, a fixação de um tempo médio bem como a forma e a natureza da remuneração que será reconhecido como tempo à disposição do empregador o tempo despendido pelo empregado para ir até o local de trabalho e a estipulação do banco de horas.

Art. 58 § 3o Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Art. 59 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.¹⁵

Aliás, o processo de flexibilização dos direitos trabalhistas não é algo recente, de tempos em tempos os direitos trabalhistas vem sendo alvo de ataques e pontualmente suprimidos. Em 1966, através da Lei nº 5.107, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço substituiu a estabilidade decenal do trabalhador dando liberdade à classe patronal de despedir unilateralmente seus empregados; em 1971, por meio da Lei nº 5.764 (e posteriormente com a lei 12.690) instituiu as cooperativas, que, apesar de serem um sistema de solidariedade entre os cooperados operam como uma forma de intermediação entre o capital e o trabalho; em 1998, por meio da Medida Provisória n. 1.726, que acrescentou o art. 476-A à CLT, permitiu a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, podendo o empregador conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual; finalmente, no ano de 2017, com o advento da Lei nº 13.429, que permite uma terceirização mais ampla nos quadros das empresas tomadoras de serviços cuja tendência será a redução dos salários, a precarização das condições de trabalho e o enfraquecimento do

¹⁴ BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988

¹⁵ TRABALHISTAS, Consolidação das leis (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, 1943

poder de negociação dos trabalhadores terceirizados. Analisando essas alterações em seu conjunto, é possível observar o retrocesso dos direitos trabalhistas; ainda que não estejamos vendendo a mão de obra, como era feito na época da escravidão, hoje estamos abrindo a porta para o seu aluguel, o trabalhador esta sendo “coisificado”.

Portanto, dizer que o direito do trabalho possui uma rigidez excessiva consiste em uma falácia diante das diversas formas de flexibilização que os diplomas trabalhistas permitem e que dão margem à redução salarial, ao aumento da carga horária e até mesmo à demissão injustificada. Seria, conforme Átila da Rold Roesler, tratar como privilégios os direitos trabalhistas:

No caso do Brasil, os direitos trabalhistas mínimos previstos na Constituição Federal de 1988 passaram a ser considerados “privilégios” da classe trabalhadora e, como já referido, se tornaram o alvo da vez diante da fúria do capitalismo em sua mais recente versão predatória.¹⁶

Ademais, afirmar que os limites impostos ao capital são rígidos demais é colocar as proteções dadas às garantias básicas - tais como à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador - abaixo do próprio capital, além de uma afronta ao valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil. Assegurar o desenvolvimento econômico do país é uma das ramificações de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º da CF/88, qual seja, “*garantir o desenvolvimento nacional*” mas isso não pode ser feito em detrimento de outros objetivos fundamentais que compõe o artigo: ***construir uma sociedade livre, justa e solidária e reduzir as desigualdades sociais e regionais.***

2.3. OS “PARCEIROS SOCIAIS”, LIVRES PARA NEGOCIAR, REGULAM SEUS INTERESSES MELHOR DO QUE FAZ A LEI

A terceira afirmação, que prega a plena liberdade de negociação, parte de uma visão econômica - inserindo nela, sem qualquer ponderação, as relações de trabalho – em que os contratos de trabalho devem seguir as leis do mercado, livre da intervenção estatal. Tal pensamento trás à tona o pensamento do Estado liberal

¹⁶ ROESLER, Átila da Rold. **Crise Econômica, Flexibilização e o Valor Social do Trabalho.** São Paulo. LTr, 2014. p. 57

burguês que afirmava que todos os homens possuem as mesmas oportunidades, não cabendo ao Estado intervir nos conflitos entre o capital e o trabalho, valendo aquilo que foi acordado entre as partes.

O erro de tal afirmação encontra-se na própria lógica capitalista que, almejando sempre mais lucro, buscará reduzir ao máximo os custos. Átila da Rold Roesler identificou uma situação semelhante no Brasil na época da abolição da escravatura; naquela época, após a libertação dos escravos, aumentou-se consideravelmente o número de homens livres, pobres e sem qualquer posse, razão pela qual permaneciam afastados do sistema da época, o que levou esses indivíduos a se sujeitarem a qualquer fardo a fim de conseguirem meios de subsistência⁽¹⁾.

Na justificção nº 2 que acompanha o PL 6787 seu autor enaltece a negociação coletiva e afirma que o *“amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela”* mas na justificção nº 7 declara que *“no Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho”*¹⁷. Em outros projetos semelhantes, que possuem o mesmo intuito de que o negociado prevaleça sobre o legislado, concluíram que *“não foi outra a intenção do Constituinte ao dispor no inciso XXVI, do art. 7º, da Constituição de 1988, sobre o ‘reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho’, senão a de estabelecer que a negociação coletiva pudesse prevalecer sobre a lei”*, conforme PL 944/2015, 2º parágrafo da justificção¹⁸. Já no PL 4962/2016 acrescentou-se inclusive que a *“Organização Internacional do Trabalho - OIT possui duas Convenções, ratificadas pelo Brasil, que propõem aos*

¹⁷ BRASÍLIA, Poder executivo. **Projeto de lei que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> 9 de mar. de 2017.

¹⁸ BRASÍLIA, Alfredo Kaefer. **Projeto de lei que altera a redação dos artigos 618, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1314744&filename=PL+944/2015> 9 de mar. 2017.

*países signatários que prestigiem a negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho*¹⁹.

No que tange ao amadurecimento das relações entre o capital e o trabalho ele seu deu em razão dos diversos atores envolvidos e sua fórmula sempre teve como limites, em um extremo, o lucro do empregador e no outro, a dignidade do trabalhador, que ganha corpo no cenário nacional por meio da CLT e demais diplomas que versam sobre a matéria trabalhista. Inclusive, se há um alto nível de judicialização das relações trabalhistas, isso é uma prova de que tal amadurecimento da relação dos “parceiros sociais” não esta suficientemente desenvolvido para que haja uma sobreposição do negociado sobre o legislado. Ora, se os direitos mínimos atualmente existentes não estão sendo cumpridos, é ilógico concluir que o afastamento de sua obrigatoriedade trará benefícios para o trabalhador, significaria acabar com o problema da judicialização por meio da derrocada dos direitos e não pela solução efetiva do problema.

Outra conclusão a que chegou o deputado Alfredo Kaefer do PSDB/PR no PL 944/2015 foi de que a intenção do Constituinte era a de estabelecer que a negociação coletiva pudesse prevalecer sobre a lei, e baseia essa afirmação por meio dos incisos VI, XIII parte final, XIV e XXVI do art. 7º da CF/88, que possuem a seguinte redação:

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;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;²⁰

¹⁹ BRASÍLIA, Deputado Julio Lopes. **Projeto de lei que altera a redação do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>> 9 de mar. 2017.

²⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

Ora, a *contrario sensu*, nos demais 30 incisos que nada falam sobre a negociação coletiva, sendo que 10 deles demandam de regulamentação legal, o legislador constituinte achou por bem não atribuir à negociação coletiva a transação desses direitos, o que leva à conclusão de que a redução ou negociação *in pejus* de direitos trabalhistas, por meio de acordos ou convenções coletivas, somente é permitida dentro dos limites do que lhe foi excepcionado *numerus clausus* pela CF/88.

A justificação de que a OIT prestigia a negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos de trabalho não significa que isso se dá em detrimento da legislação trabalhista. É inquestionável que a OIT dá o devido destaque à negociação - tendo inclusive as Convenções n. 98²¹ e 154²² da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas pelo Brasil, abordado a questão sindical e a negociação coletiva - mas isso não a torna um substituto às normas de direito do trabalho. Na própria Constituição da OIT temos o reconhecimento da negociação coletiva no Anexo Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho:

“A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;”²³.

Caso os diversos diplomas da OIT sejam analisados de forma independente ou fragmentada é possível chegar a conclusões equivocadas como a que fundamenta o PL 4962/2016; um exemplo disso é que ainda dentro de sua Constituição a OIT identificamos o reconhecimento do papel fundamental das normas trabalhistas dentro dos Estados:

²¹ CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT, **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> 10 de mar. 2017.

²² CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT, **Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>> 10 de mar. 2017

²³ CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> 13 de mar. 2017

*“a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: d) **adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital,**”²⁴*

Diante do exposto, observa-se que a OIT incentiva sim a negociação coletiva, mas não exclui com isso uma atuação normativa por parte do Estado, devendo ambos coexistirem de forma harmônica, com a legislação estipulando um mínimo digno que deve ser usado como ponto de partida das negociações envolvendo os “parceiros sociais”.

A retirada do papel que o Estado exerce nas relações trabalhistas, em prol da formalização de um pretenso diálogo entre o capital e o trabalho - que seguramente terá como ponto de partida e ponto final exclusivamente os interesses do mercado, deixando de lado questões sociais - criará um gigantesco abismo entre o “acordado” e aquele mínimo que garanta a dignidade do labor do trabalhador e que foi conquistado ao longo de diversos anos pelo classe trabalhadora.

2.3.1. OS PARCEIROS SOCIAIS E OS SINDICATOS:

Cabe aqui fazer uma ressalva a respeito da capacidade de negociação entre as partes envolvidas no contrato de trabalho e a atuação dos Sindicatos. Os sindicatos são órgãos de representação de trabalhadores ou patronais cujas funções são de representação, de substituição processual, de negociação coletiva e assistencial; eles possuem um relevante papel no sentido de equilibrar as relações de trabalho, através da criação de normas autônomas, de forma a, respeitando limites constitucionalmente previstos, transacionar direitos entre empregado e empregador. Portanto, dada a sua função negocial, o papel dos Sindicatos é essencial no âmbito trabalhista.

Conforme já mencionado, a OIT valora a negociação coletiva, inclusive o faz nas Convenções n. 98 e 154, ambas ratificadas pelo Brasil, e também em outras convenções não ratificadas pelo Brasil. No entanto, ambos os diplomas partem da premissa que os Sindicatos possuem o aparato adequado para promoverem a

²⁴ CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) *op cit.*

negociação, o que não se aplica à realidade brasileira. Sergio Pinto Martins, em seu livro *Flexibilização das Condições de Trabalho*, quando abordou o projeto de lei nº 5.483/01 que pretendia alterar o art. 618 da CLT para que as Convenções e Acordos coletivos se sobrepusessem sobre a lei, tendo como limites tão somente a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho, teceu o seguinte comentário:

O projeto de lei em que o negociado prevalece sobre o legislado não é adequado, pois não temos sindicatos fortes no Brasil, salvo poucas exceções, e o empregador poderá impor condições de trabalho menos favoráveis aos trabalhadores, ainda que com assistência do sindicato. No Norte e no Nordeste do país, há trabalho escravo. Se o negociado prevalecer sobre o legislado, quem garante que os direitos mínimos dos trabalhadores serão respeitados?

Em determinadas regiões, o negociado não pode prevalecer sobre o legislado, que representa uma garantia mínima ao trabalhador. Em certos locais, o patrão, o coronel, impõe a regra ao empregado ou ao sindicato. Nas localidades em que o sindicato não tem poder de pressão, poderão ser feitos acordos muito piores do que a previsão da lei; em detrimento do pólo mais fraco da relação, que é o empregado.²⁵

Desse modo, uma reforma trabalhista nos moldes projeto de lei nº 5.483/01, e que se repete em outros projetos já mencionados, sem ser acompanhada por uma reforma sindical se torna um perigo para o trabalhador que, sozinho, não possui força para negociar com o capital e que, ainda com o sindicato, pode não ser capaz de exercer pressão suficiente sobre o capital. Inclusive, no projeto de lei 6787/16, constam também alterações nos art. 578 e 579 da CLT que retiram a obrigatoriedade da contribuição sindical, o que tende a enfraquecer ainda mais os sindicatos, já que consiste na principal fonte de receitas dos sindicatos e que financia não só a estes como também as federações e confederações e até mesmo as centrais sindicais. Logo, a proposta de flexibilização sem o devido fortalecimento dos sindicatos que, pelo contrário, tendem a se tornar mais fracos ainda, impede que cumpram com efetividade o seu papel de negociador, impedindo o equilíbrio de ambas as partes da negociação.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª edição. 2015. Ed. Atlas. p. 145/146.

3. CONCLUSÃO

Os argumentos acima rebatidos chamam a atenção por um ponto em comum: todos eles fazem parte de uma lógica neoliberal que, apesar do prefixo “neo” - que significa novo/atualizado, retoma pontos do liberalismo do Séc. XVIII como a ausência do Estado nas relações trabalhistas atrelado à liberdade de negociação segundo as leis do mercado. Dá-se uma nova roupagem e chamam de “novas”, ações que culminaram numa exploração desregrada do capital sobre o homem. A “vantagem” disso tudo é que será possível prever o futuro simplesmente olhando para o passado: os trabalhadores laborarão mais horas/dia, os salários serão reduzidos, os direitos trabalhistas serão mais facilmente transgredidos, haverá uma maior concentração de renda e o abismo entre classes se agigantará.

Qualquer reforma trabalhista *in pejus* ao trabalhador encontra, por enquanto, três obstáculos, segundo Jorge Luiz Souto Maior: a Constituição de 1988, que incorporou ao Capítulo dos Direitos Fundamentais as conquistas trabalhistas; uma doutrina jurídica trabalhista resistente à derrocada de direitos, inspirada nos princípios do Direito do Trabalho e na própria instrumentalidade constitucional; e a Justiça do Trabalho, impulsionada também pela atuação de uma combativa advocacia trabalhista e pelo ativismo do Ministério Público do Trabalho, o qual ganhou bastante relevo após a Carta de 88²⁶. Esses três limites não são independentes entre si; o Diploma Maior fornece uma base onde a doutrina jurídica trabalhista e a Justiça do Trabalho se desenvolvem.

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquecerá, de uma só vez, duas dessas barreiras: a doutrina trabalhista, com fortes vozes contrárias a essa reforma - cite-se Jorge Luiz Souto Maior e Átila da Rold Roesler, e os princípios que defendem, tais como o princípio da razoabilidade, princípio da nulidade da alteração contratual prejudicial ao empregado, o princípio da irrenunciabilidade das garantias legais do trabalhador e, fundamentalmente, o

²⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. São Paulo, 13 de dez 2014. p. 2-3. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/velhas_e_novas_amea%C3%A7as_do_neoliberalismo_aos_direitos_trabalhistas.pdf> 4 de abr. 2017.

princípio da proteção que se manifesta na intervenção do Estado na autonomia da vontade dos contratantes com o objetivo de garantir ao trabalhador o mínimo de proteção legal; e a Justiça do Trabalho, que sofrerá com o engessamento causado por uma legislação que limita o campo de atuação dos órgãos trabalhistas à análise de acordos e convenções coletivas e ao respeito às normas de segurança e saúde do trabalhador. Sendo o direito do trabalho uma composição interdependente de leis, doutrina e jurisprudência, a remoção de qualquer um desses fatores desestabilizaria o direito trabalhista como um todo.

Ademais, cumpre ao Estado alavancar sempre mais as instituições destinadas a garantir os direitos trabalhistas, tais como o MTE, no setor específico da fiscalização do trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça trabalhista, e não retirar-se dessas questões e deixá-las à mercê das leis do mercado.

Os fundamentos utilizados, além não condizerem com os fatos, trazem em seu corpo argumentos incoerentes e fragmentados, que, retirados de um contexto mais amplo, até podem fazer sentido, mas perdem força quando se tem a imagem completa. Conforme dito, o direito do trabalho encontra-se inserido num contexto mais amplo com reflexo nas relações políticas, sociais e econômicas, mas que com essas não se confunde, não sendo possível dar às relações de trabalho o mesmo tratamento que se dá à economia. Nunca é demais repetir um dos mais importantes princípios da OIT, “*o trabalho não é uma mercadoria*”⁽²⁾.

O dicionário do Aurélio define o termo “fundamento” como *assentar, basear, firmar; alicerces; estribar-se, firmar-se, apoiar-se, fazer fundamento*²⁷. Já o Dicio- Dicionário Online de Português por sua vez define essa palavra como *Base, o principal apoio; Causa ou motivo, a razão ou explicação plausível de*²⁸. Desconstruir os fundamentos da proposta de flexibilização das leis trabalhistas significa, portanto retirar sua base, seus motivos e razões, e com isso eliminando a própria ideia da flexibilização pois torna-se incapaz de ser justificada. Logo, conclui-se que a

²⁷ DICIONÁRIO DO AURÉLIO, **Dicionário de português**. Significado de Fundamentação. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/fundamento>> 18 mai de 2017

²⁸ DICIO, **Dicionário Online de Português**., definições e significados de mais de 400 mil palavras. Todas as palavras de A a Z. Significado de Fundamentação. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/fundamento/>> 18 mai de 2017

proposta não é uma solução para aquilo que se propõe e possui a potencialidade de agravar problemas sociais existentes no país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASÍLIA, Deputado Alfredo Kaefer. **Projeto de lei que altera a redação dos artigos 618, 643 e 652 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em : <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1314744&filename=PL+94/2015> 9 de mar. 2017.

BRASÍLIA, Deputado Julio Lopes. **Projeto de lei que altera a redação do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081782>> 9 de mar. 2017.

BRASÍLIA, Poder executivo. **Projeto de lei que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> 9 de mar. de 2017.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil- Desregulamentação ou regulamentação anética do mercado?** 1º Ed. São Paulo: LTr, 2008.

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> 13 de mar. 2017

CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT, **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> 10 de mar. 2017.

CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT, **Fomento à Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>> 10 de mar. 2017

DICIO, **Dicionário Online de Português**., definições e significados de mais de 400 mil palavras. Todas as palavras de A a Z. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/>>

DICIONÁRIO DO AURÉLIO, **Dicionário de português**. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/>>

LAZZARIN, Snilde Kugel. O direito fundamental social ao trabalho digno frente à atual conjuntura econômica. In: Diálogos Constitucionais do Direito Público e Privado. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2011. P 239-260 apud ROESLER, Átila da Rold. Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho. LTr, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Crise Mundial: as garantias de direitos sociais e o capitalismo**. Le Monde Diplomatique Brasil, 2009

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O futuro do direito do trabalho no Brasil, se aprovado o projeto de lei que altera o artigo 618 da CLT**. Pouso Alegre, 23 de fev. de 2002. p. 3. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_futuro_do_direito_do_trabalho_no_brasil_se_aprovado_o_projeto_de_lei_que_altera_o_artigo_618_da_clt.pdf> 9 de mar. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. São Paulo, 13 de dez 2014. p. 2-3. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/velhas_e_novas_amea%C3%A7as_do_neoliberalismo_aos_direitos_trabalhistas.pdf> 4 de abr. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. Flexibilização das Condições de Trabalho. 5º edição. 2015. Ed. Atlas.

MORAIS FILHO, Evaristo. **Revista ANAMATRA**. Ano XVIII nº 53, 2º semestre de 2007. Disponível na internet:

<<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24324/00000455.pdf>>

NACIONAL. Código Tributário (1966). **Código tributário nacional**. Brasília: Senado Federal, 1966.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise Econômica, Flexibilização e o Valor Social do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2014.

SOARES FILHO, José. A crise do direito do trabalho em face da globalização. Revista LTr, São Paulo, 2002 *apud* ROESLER,Átila da Rold, **CRISE ECONÔMICA, FLEXIBILIZAÇÃO E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO**. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2014.

TRABALHISTAS, Consolidação das leis (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, 1943

XII CONAMAT-2004. comissão 4 – **Direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. Meio ambiente do trabalho, direitos da personalidade, assédio moral, assédio sexual, direitos fundamentais e integração econômica**. tese 8. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>.