

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito

Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade

**DIREITO DO TRABALHO E DEMOCRACIA: desafios à luz da reforma  
trabalhista**

Belo Horizonte

2021

Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade

**DIREITO DO TRABALHO E DEMOCRACIA: desafios à luz da reforma  
trabalhista**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de Concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Linha de Pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade

Belo Horizonte

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

A553d Andrade, Daphne de Emílio Circunde Vieira  
Direito do trabalho e democracia: desafios à luz da reforma trabalhista /  
Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade. Belo Horizonte, 2021.  
154 f.

Orientador: Cleber Lúcio de Almeida  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Democracia - História. 3. Contrato de trabalho. 4. Reforma trabalhista. 5. Direitos dos trabalhadores. 6. Neoliberalismo. 7. Direito do Trabalho - Terceirização. 8. Trabalhadores autônomos. 9. Igualdade (direito do trabalho). 10. Relação de trabalho. I Almeida, Cleber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16(81)

Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade

**DIREITO DO TRABALHO E DEMOCRACIA: desafios à luz da reforma  
trabalhista**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Área de Concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

---

Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida – PUC Minas (Orientador)

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas (Banca Examinadora)

---

Prof. Dr. Deilton Ribeiro Brasil – Universidade de Itaúna - UIT (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 10 de fevereiro de 2021

*Dedico esta escrita aos trabalhadores do canavial da Usina Olhos D'Água, cuja história transformou-se no leading case do negociado versus legislado no Brasil. Talvez eu nunca conheça esses trabalhadores, talvez a minha pesquisa nunca transforme a dura realidade deles. Mas ela me mostrou a função social do pesquisador.*

## AGRADECIMENTOS

Escrevo, aqui, a parte mais genuinamente “minha” desta dissertação. Não que em outras passagens da escrita eu não tenha sido original, mas aqui eu posso expressar-me sem me preocupar com julgamentos, os dos outros e o meu próprio.

Nos momentos de extrema euforia e, também, naqueles de descontentamento meu primeiro pedido de acalento foi para mim mesma. Não por egoísmo, mas por senso de responsabilidade. Então, inicialmente, agradeço aos mentores de luz, por me consolarem e responderem meus questionamentos mais íntimos.

Mas, como em todo processo de aprendizado, nada se faz individualmente e há mérito em reconhecer isso. Dessa forma, agradeço a todos que me recordo nesse momento e deixo meu sincero agradecimento também àqueles que de alguma maneira contribuíram para a conclusão desse trabalho, ainda que os nomes tenham escapado do papel.

À minha mãe, por ser uma fonte eterna de incentivo, pela confiança e pelo cafezinho para espantar o sono de todas as tardes. Sem você eu perco muito de mim; com você eu sou muito mais;

Ao meu pai, por me possibilitar lições de amor e compreensão;

Aos meus familiares mais próximos: Marina, Marcelo, Tia Cláudia, Tia Chica, Gil (em memória) e Naná (em memória). Espero sempre os honrar e aprender com vocês as lições de amor que me cabem.

Às minhas amigas do CMBH e parceiras de vida que tanto me escutaram nos momentos de alegria e tristeza: Ana, Carol, Dani e Jan. Aos meus amigos, sempre tão especiais e cujos exemplos sempre me fazem refletir e aprender;

Ao Alê pelo carinho e atenção de sempre. Tudo, tudo isso que escrevi tem sua energia e tem suas horas de “audição às cegas”. Essa conquista é nossa!

À minha sócia Juliana, a quem eu agradeço publicamente desde a minha colação de grau! Nossa parceria é para a vida!

Aos queridos do grupo “Somos de Primeira”. Meu sentimento por vocês é de muito carinho. Em cada um de vocês tem um pouco de mim, tem uma sementinha de dinamismo e de busca pelo autoconhecimento. Torço muito por todos vocês, acreditem!

Aos amigos da PUC, especialmente aos “Mestres PUC 2018”, pela cumplicidade e pelo estímulo mútuo que permitiu a formação desse grupo tão especial: Thamara Karen, Gustavo,

Dani, Marcelinha, Nath, Flavinha, Marcos, Adrienne, Thaísa e Filipe Kinsky. E aos que se juntaram ao longo da caminhada: Cláudia, Priscila, Magno, Mavi e Arnaldo (em memória).

Às minhas queridas amigas da Teoria de Justiça “AspuradaPUC”: Bárbara Amelize e Débora Dahas, que contribuíram para que eu entendesse o meu papel dentro da Academia e para que a filosofia entrasse de vez em minha vida;

Ao meu orientador Cleber Lúcio de Almeida, pelos ensinamentos vivenciados, pelas lições sobre humildade no meio intelectual, pelo enorme acervo de livros e textos compartilhados e por me ensinar o eficiente costume de começar as leituras pelas referências bibliográficas. Levarei essas lições no meu coração, com a certeza de que demos o nosso melhor, um para o outro, enquanto orientador e orientanda;

Aos professores do PPGD que tive a honra de ouvir nas incontáveis horas-aula que assisti: Márcio Túlio Viana (MTV), Maria Cecília Máximo Teodoro (Cecimax), Vítor Salino de Moura Eça, Lucas Alvarenga Gontijo, Vicente Maciel, Marcelo Galuppo, Renata Barros e Rafael Basile (em memória). Todos, sem exceção, foram fundamentais no meu processo de autoconhecimento, na execução desta dissertação, no refinamento das minhas ideias e na construção dos meus ideais; oportunidade na qual que pude descobrir e confirmar meu propósito de vida;

À CAPES! Simmmmmmm, como eu te desejei CAPES! Prometo honrar o investimento da sociedade feito em mim, retribuindo o conhecimento que adquiri e a oportunidade de ser bolsista em um programa nota 6,0!

Aos alunos e funcionários da PUC Betim pela oportunidade de estagiar com vocês e sentir os desafios que o coração não pode imaginar quando se pretende lecionar;

Aos funcionários da PUC-Coreu pelo convívio diário, por me permitirem entender que empatia é o que faz a diferença na vida dos outros e no mundo. Às meninas da Boca do Forno pelo gosto bom do bombom de morango e aos alunos da Faculdade de Comunicação e Artes por me lembrarem o quanto a leitura pode ser mais proveitosa ao som de um piano afinado!

*“A criatura então crê, porque tem certeza, e ninguém tem certeza, senão porque compreendeu. [...] Fé inabalável só o é a que pode encarar frente a frente a razão, em todas as épocas da Humanidade”*

*(KARDEC, [1866]/(2013), p. 256).*

## RESUMO

O presente estudo versa sobre a relação entre Direito do Trabalho e democracia, essa cada vez mais considerada a melhor forma de governo, capaz de garantir o bem-estar da população e assegurar o desenvolvimento humano. Seu objetivo é investigar em que medida as alterações nesse ramo jurídico, realizadas pela reforma trabalhista que compreende várias leis, dentre as quais, principalmente, as Leis nº 13.429 e nº 13.467, de 2017, impactaram a democracia brasileira. A abordagem do tema se dá através de uma análise teórico-interpretativa e busca compreender, por meio da revisão bibliográfica, a relação entre Direito do Trabalho e democracia e os efeitos das alterações promovidas pela reforma trabalhista na democracia. Tendo em vista os objetivos desse trabalho, o método de investigação utilizado é o indutivo. Por meio da utilização desse método, quer-se compreender a problemática da tensão entre teoria e realidade social. Como primeiro objetivo específico, propõe-se examinar o conceito de democracia que comumente é definida, em sentido formal, associada ao gozo dos direitos civis, políticos e de liberdade, que versam sobre quem decide e como decide. Por outro lado, é de importância vital a análise de uma teoria mais crítica que denuncie as insuficiências e as promessas não cumpridas da democracia, advertindo, ainda, sobre os retrocessos que o neoliberalismo impõe sobre os princípios da liberdade e da igualdade. Assim sendo, o que se propõe é repensar o conceito e as características das regras democráticas a fim de apontar os pressupostos necessários para que ela possa ser compreendida em sentido substancial, maior e mais completo que um mero conjunto de regras objetivas. Em decorrência dessa análise, é possível correlacionar a democracia e o Direito do Trabalho, a partir do exame das funções econômica, política e social desse ramo jurídico e de como elas atuam frente à hegemonia do poder econômico e para a construção da verdadeira cidadania social. Logo, a pesquisa visa analisar as principais alterações advindas com a reforma trabalhista, apontando seus impactos sobre os pressupostos da democracia em sentido substancial. Entre as alterações destacam-se o regramento sobre a terceirização e as modificações no Direito Individual do Trabalho que versam sobre duração da jornada, contrato de trabalho intermitente, trabalhador autônomo exclusivo e remuneração. E, por último, analisar as mudanças que a reforma trabalhista promoveu no Direito Coletivo do Trabalho, as quais impactam na construção de uma ordem política mais justa e capaz de servir como instrumento para a promoção da dignidade humana.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Democracia. Liberdade. Igualdade. Terceirização. Jornada de trabalho. Remuneração. Intermitente. Legislado e negociado.

## ABSTRACT

This study deals with the relationship between Labour Law and Democracy, which is increasingly considered the best form of government, capable of guaranteeing the well-being of the population and ensuring human development. Its objective is to investigate the extent to which changes in this specific legal field, brought about by what is known in Brazil as “Labour reform” - which comprises Laws 13.429 and 13.467, of 2017 - impacted the country’s democracy. The theme is approached through a theoretical-interpretative analysis and seeks to understand, through bibliographic review, the relationship between Labour Law and Democracy as well as the political and social effects of the aforementioned legal reforms. In view of the objectives of this work, the research method used is inductive. This method is used to understand the problems involved in the field of theory and its effective reality. As a first specific objective, the proposition is to examine the concept of Democracy, which is commonly defined in a formal sense, associated with the implementation of civil, political and freedom rights, which - in a political and legal sense - refer especially to who decides and how to decide. On the other hand, it is vitally important to analyze a more critical theory that denounces some insufficiencies and unfulfilled promises of Democracy, which serves as a warning as to the setbacks of neoliberal politics on the principles of freedom and equality. Therefore, what is proposed is to rethink the concept and characteristics of democratic rules in order to point out the presuppositions considered so that a Democracy can be understood in a substantial, larger and more complete sense than a mere set of objective rules. As a result of this analysis, it is possible to correlate democracy and Labour Law, based on an examination of the economic, political and social functions of this legal field and how they act in face of the hegemony of economic power and for the construction of true social citizenship. Therefore, this work constitutes a research which aims to analyze the main changes arising from the Brazilian labour reform, covering its impacts on the assumptions of democracy in a substantial sense. Among these changes, we highlight the rule on outsourcing and changes in the Individual Labour Law that deal with the length of the work day, the intermittent work contract, exclusive self-employed worker and wages. And, finally, it analyzes the changes that labour reform promoted in the Collective Labour Law, like which of these changes had concrete impact on the construction of a more just political order, being therefore capable of serving as an instrument for the promotion of human dignity.

**Keywords:** Labour Law. Democracy. Freedom. Equality. Outsourcing. Workday. Remuneration. Intermittent. Legislated and negotiated.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 BREVE HISTÓRICO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA DEMOCRACIA NO OCIDENTE</b> .....	<b>15</b>
2.1 A democracia na Antiguidade .....	15
2.2 A democracia na Modernidade .....	21
2.3 Afinal, o que é democracia?.....	26
<b>3 A DEMOCRACIA SOCIAL, AS CRISES DAS DEMOCRACIAS CONTEMPORÂNEAS E O NEOLIBERALISMO</b> .....	<b>33</b>
3.1 A democracia social.....	33
3.2 As crises das democracias contemporâneas e o neoliberalismo .....	37
<b>4 DIREITO DO TRABALHO E DEMOCRACIA</b> .....	<b>45</b>
4.1 Conceito e razão de ser do Direito do Trabalho .....	45
4.2 Funções do Direito do Trabalho.....	53
4.2.1 Função Econômica do Direito do Trabalho.....	53
4.2.2 Função Política do Direito do Trabalho.....	57
4.2.3 Função Social do Direito do Trabalho.....	61
<b>5 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA</b> .....	<b>67</b>
5.1 Conceito e justificativas .....	67
5.2 O processo de reforma da legislação trabalhista brasileira: breve histórico do processo flexibilizatório a partir da década de 1990.....	70
5.3 O contexto político brasileiro para a aprovação da Lei n.º 13.467 de 2017 .....	76
<b>6 OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA SOBRE O SISTEMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DEMOCRACIA</b> .....	<b>83</b>
6.1 A terceirização .....	83
6.2 A Lei nº 13.467 de 2017 e as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho .....	90
6.3 Introdução e normas gerais de tutela do trabalho .....	90
6.4 Duração do trabalho.....	91
6.4.1 As horas de trajeto.....	93
6.4.2 O tempo à disposição .....	95
6.4.3 O trabalho a tempo parcial .....	97
6.4.4 A compensação de jornada e o banco de horas .....	98
6.4.5 A jornada 12x36 .....	100
6.4.6 Os intervalos e pausas intrajornadas.....	102
<b>6.5 O Contrato Individual do Trabalho</b> .....	<b>104</b>
6.5.1 O contrato de trabalho intermitente.....	104
6.5.2 Pejotização e o trabalho do autônomo exclusivo.....	111
6.5.3 A remuneração e o salário .....	114
<b>6.6 As alterações no Direito Coletivo do Trabalho</b> .....	<b>119</b>
6.6.1 A negociação coletiva e a liberdade sindical no contexto da reforma .....	121
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>129</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>139</b>

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa versa sobre a relação entre o Direito do Trabalho e a democracia e visa investigar em que medida as alterações nesse ramo jurídico, realizadas pela reforma trabalhista, impactaram a democracia brasileira. A reforma é composta por um conjunto de normas que alteraram profundamente o Direito do Trabalho, merecendo destaque entre elas as Leis nº 13.429 e 13.467, de 2017<sup>1</sup>.

A abordagem do tema se dá através de uma análise teórico-interpretativa e busca compreender, por meio da revisão bibliográfica, a relação entre Direito do Trabalho e democracia e os efeitos da alteração daquele nessa. Em relação à hipótese investigativa, é possível afirmar, mesmo no estágio inicial deste trabalho, que a democracia brasileira é estruturada em uma sociedade livre, justa e solidária, razão pela qual o desequilíbrio nas relações de trabalho tende a impactar negativamente a qualidade do processo democrático.

Tendo em vista os objetivos deste trabalho, o método de investigação utilizado é o indutivo. Através da utilização desse método, quer-se compreender a problemática envolvida no campo da teoria e sua realidade efetiva. Já quanto à técnica de pesquisa, ela foi, basicamente, bibliográfica.

O trabalho está estruturado em cinco capítulos, seguidos da enunciação de algumas conclusões que pretendem sintetizar e problematizar as questões que foram trabalhadas no decorrer da pesquisa. Inicialmente, far-se-á um relato, ainda que breve, da história da democracia, haja vista que a discussão sobre essa forma de governo é tão antiga e complexa como a própria ideia de uma organização social civilizada entre os homens.

Pretende-se, no capítulo 1, investigar as principais características das experiências democráticas mais significativas vivenciadas ao longo da história do mundo ocidental. Este relato será dividido considerando a democracia na Antiguidade e seu ressurgimento na Modernidade.

---

<sup>1</sup> A reforma trabalhista é um processo longo, iniciado desde a década de 1990 e que se estende até os dias atuais. A título de exemplo, pode-se mencionar a Lei nº 13.874, aprovada em 2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Entre os princípios que norteiam essa lei estão a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas, a boa-fé do particular perante o poder público, a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício das atividades econômicas e o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado. De maneira geral, pode-se afirmar que o objetivo foi garantir menor ingerência do Estado nas relações de trabalho, desprestigiando o Direito do Trabalho e colocando em evidência o Direito Civil como forma de regulamentá-las.

Na sequência, pretende-se apresentar o conceito de democracia. No entanto, sabe-se que definir, por si só, já é uma operação complexa. Ademais, mesmo neste estágio inicial da pesquisa, é possível adiantar que as experiências políticas democráticas vivenciadas até o momento não permitem afirmar que existe um único modelo para essa arte de governar.

Por isso, a compreensão do que é democracia exige o reconhecimento de um conjunto mínimo de elementos, considerados pressupostos para a democracia em sentido formal. Entre eles destacam-se o sufrágio universal, o reconhecimento de direitos e liberdades políticas fundamentais e a aplicação do princípio da maioria numérica como critério objetivo para a tomada das decisões.

Por outro lado, é de importância vital a análise de uma teoria mais crítica que denuncie as insuficiências e as promessas não cumpridas da democracia, advertindo, ainda, sobre os seus retrocessos. Assim sendo, o presente trabalho é movido por uma preocupação teórica sobre a viabilidade da democracia nas sociedades complexas, o que exige analisar o real sentido da democracia e quais são os outros pressupostos necessários para que essa forma de governo seja realmente efetiva.

A resposta será encontrada através de um diálogo entre autores, com a vantagem de ampliar a compreensão dos problemas. Serão debatidos os conceitos apresentados por Norberto Bobbio, Giovanni Sartori, Michelangelo Bovero, Robert Dahl, David Reybrouck e Manuel Castells, os quais, não obstante se aproximem da matriz teórica intitulada democracia liberal, não ignoram, em seus escritos, os debates sobre a necessidade de se repensar essa forma de governo.

Convém esclarecer que a pretensão de estabelecer um conceito para a democracia para além dos aspectos instrumentais – notoriamente associados mais ao gozo dos direitos civis e políticos e menos aos direitos sociais – não é uma tentativa de impor a democracia como uma forma de superar o capitalismo. O que se propõe é repensar o conceito e as características das regras democráticas a fim de apontar os pressupostos necessários para que os governos democráticos se aprimorem e a democracia possa ser compreendida em sentido substancial, maior e mais completo que um mero conjunto de regras objetivas.

Ao estabelecer como parâmetro para este trabalho um conceito de democracia em sentido substancial, optou-se por colocar em destaque a disputa por poderes entre os homens na sociedade, o que, acredita-se, é a própria questão da democracia. Nesse sentido, pode-se argumentar que a democracia é um modelo político fruto de uma amálgama de elementos que,

a depender da presença de determinados pressupostos, pode ser mais próximo do ideal de um bom governo.

No terceiro capítulo pretende-se investigar os aspectos da chamada crise das democracias contemporâneas, visando compreender a distância entre os princípios democráticos e a realidade efetiva desse regime de governo. Pode-se adiantar que as crises estão relacionadas às insuficiências, contradições e faltas valoradas a partir de um posicionamento progressista, que colocou em xeque tanto o modelo da democracia liberal quanto a democracia social.

Assim, o objetivo desse capítulo é estudar as principais características das democracias sociais e, na sequência, examinar as crises das democracias contemporâneas e o quanto o neoliberalismo corrobora para essas crises. O que se pretende nesse capítulo é questionar a natureza dos grandes problemas sociais e culturais enfrentados pela democracia enquanto regime político e a quem interessa a sua ineficácia. Em suma, é um debate também sobre a forma de se fazer política.

No quarto capítulo será demonstrada a relação entre Direito do Trabalho e democracia. Para tanto, primeiro será preciso estabelecer o conceito e a razão de ser do Direito do Trabalho. Sabe-se que, no estágio de formação desse ramo jurídico, a preocupação social que mais impulsionou a sua regulação foi a garantia da subsistência e da segurança física do trabalhador.

Entretanto, esses são apenas alguns dos aspectos que fomentaram o seu desenvolvimento. Pois, assim como o trabalho é multidimensional, o Direito do Trabalho acaba cumprindo diferentes papéis no cotidiano da sociedade, que podem ser verificados a partir do estudo das suas funções. Portanto, em um segundo momento, será investigado a que se destina esse ramo jurídico, analisando suas funções econômica, política e social.

Os objetivos desse capítulo se apresentam desafiadores na medida em que é extensa a doutrina sobre o tema. Assim, optou-se por analisar autores que discorrem sobre a gênese do Direito do Trabalho, mas correlacionando-o com o trabalho produtivo no início da era do capitalismo e, também, observando-se a nova forma de ser do capital, o neoliberalismo. Como referências, foram pesquisadas as obras do professor francês Alain Supiot e do professor português Natónio Monteiro Fernandes, que discorrem sobre o Direito do Trabalho acompanhando seu desenvolvimento global e narrando a transição entre a expansão e a redução das normas laborais heterônomas de proteção às relações de trabalho.

Em outra frente, foram analisadas as lições de autores brasileiros, presentes na clássica e atemporal obra de Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, bem como de outros autores que debatem o tema sob o viés da política nacional das relações de trabalho, como Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo. Acredita-se que, assim como no primeiro capítulo, um debate crítico a partir dessas doutrinas permitirá extrair as lições que lhes são comuns e que, portanto, reforçam o embasamento a partir do qual serão apresentadas as conclusões ao final do tópico.

No quinto capítulo será examinado como se deu o processo de flexibilização e a desregulamentação do sistema de relações de trabalho no Brasil. Inicialmente, faz-se necessário definir o que vem a ser a flexibilização e a desregulamentação, examinando, ainda que brevemente, os motivos que ensejaram as mudanças na legislação social do trabalho. Na sequência, será analisado como esse processo de mutação vem ocorrendo no Brasil, abordando, inicialmente, as modificações ocorridas na década de 1990 e, posteriormente, a dinâmica política, econômica e social que motivou a aprovação da Lei nº 13.429 de 2017 e da Lei nº 13.467.

Na sequência, serão finalmente analisados os efeitos da reforma trabalhista sobre as relações de trabalho e sobre a democracia. Considerando a alteração em numerosos artigos da ordem jurídico-trabalhista, será feita uma análise sobre aspectos específicos da nova legislação. Serão examinadas apenas as alterações que têm impacto direto na democracia, tais como o trabalho terceirizado, a duração do trabalho, o contrato de trabalho intermitente, a pejetização e o contrato de trabalho do autônomo exclusivo, que se referem ao Direito Individual do Trabalho. Por último, serão abordadas as alterações que dizem respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, especialmente a negociação coletiva e a liberdade sindical.

Por fim, no tocante ao uso das expressões “trabalhador” e “trabalhadores” em vez de expressões como “pessoa que trabalha” ou “ser humano trabalhador” não denotam o apagamento da participação feminina na construção do Direito do Trabalho, tampouco do papel das mulheres dentro da organização do trabalho. No entanto, como o enfoque dado a essa pesquisa não é sobre gênero, optou-se por usar o termo comumente empregado por acreditar que, nesta pesquisa, não haveria necessidade de tal distinção e, também, como forma de enfatizar a necessidade de solidariedade entre todos e não de distinção, o que confere à democracia o verdadeiro sentido de pluralidade, como adiante será demonstrado.

## 2 BREVE HISTÓRICO SOBRE O DESENVOLVIMENTO DA DEMOCRACIA NO OCIDENTE

A pesquisa tem por objetivo estabelecer a relação entre Direito do Trabalho e democracia e, a partir daí, definir em que medida a reforma trabalhista impactou os pressupostos da democracia no Brasil. Para tanto, é necessário definir previamente o que se entende por democracia.

Como primeiro passo no sentido da construção do conceito de democracia, far-se-á um relato, ainda que breve, da sua história, haja vista que a discussão sobre essa forma de governo é tão antiga e complexa quanto a própria ideia de uma organização social civilizada. Este relato será dividido considerando a democracia na Antiguidade e seu ressurgimento na Modernidade.

### 2.1 A democracia na Antiguidade

As primeiras manifestações da democracia ocorreram nas sociedades antigas, na era pré-Cristã. Os historiadores afirmam que a experiência democrática mais remota no Ocidente foi a vivida pelos gregos na Grécia Antiga<sup>2</sup>. Para os gregos, o homem era um animal social e político (*politikon zoon*), isto é, nascido para viver em comunidade onde poderia desenvolver suas potencialidades e aprimorar a sua virtude cívica, gozando de certas vantagens que só os antigos conheciam.

Conforme explica Robert Dahl (2012, p. 36), para os gregos antigos a virtude cívica era uma qualidade que somente os bons cidadãos tinham, porque ela significava a “predisposição de procurar o bem de todos nos assuntos públicos. Portanto, exigia-se do cidadão grego uma conduta ética<sup>3</sup>, necessária para que os homens alcançassem um ideal de vida mais próximo do bem comum.

Consoante relata Simone Goyard-Fabre (2003), na história da Grécia Antiga destacaram-se três formas de governo. Uma delas foi a monarquia, representada pelo governo de um só. A outra foi a aristocracia, em que o comando ficava nas mãos de poucos cidadãos, mas que poderia degenerar-se em um mau governo, caso o poder fosse concentrado somente

---

<sup>2</sup> Amartya Sen (2016) afirma que a democracia não foi uma experiência exclusiva dos povos ocidentais, porque, também durante a Idade Antiga, essa forma de governo foi praticada nas civilizações orientais, em locais que hoje compreendem a Índia e a China.

<sup>3</sup> Consoante Eduardo Bittar e Guilherme de Almeida (2007): “Define-se ética como sendo a capacidade de ação livre e autônoma do indivíduo, acima de tudo, capacidade de resistência que o indivíduo tem em face das externas pressões advindas do meio (inclusive pressões morais ilegítimas. Somente o indivíduo pode praticar a ética e, neste sentido, por vezes, ser ética (sic) significa confrontar a moral reinante, por vezes, estar de acordo com a moral reinante” (BITTAR e ALMEIDA, 2010, p. 476).

nas mãos dos mais ricos ou fosse, exclusivamente, controlado pelos filósofos, considerados os mais sábios.

A terceira forma de governo conhecida pelos gregos antigos foi a democracia, cuja palavra no sentido etimológico é formada pelas expressões *demos*, que significa povo, e *kratos*, que significa governo. Portanto, para os gregos antigos a democracia era a forma de governo em que a maioria da população, o povo, participava da tomada das decisões coletivas. Ela representava o governo de muitos, contrapondo-se à ideia da aristocracia e da monarquia.

Para que a democracia fosse efetivamente uma forma de governo do povo era necessário que o maior número possível de cidadãos, considerados todos livres e iguais, participasse da política, especialmente da votação das leis que regiam a *pólis*<sup>4</sup>. Isso permitia aos homens o exercício das liberdades humanas (votar e participar do governo), por meio das quais os cidadãos aprimoravam as suas virtudes cívicas.

Na Grécia Antiga ser livre significava, principalmente, autogovernar-se, ou seja, viver conforme as leis que o próprio cidadão aprovava. E para que o autogoverno fosse possível, além de livres, era essencial que os homens se reconhecessem como iguais. A liberdade e a igualdade foram a base sobre a qual se construiu o ideal democrático dos antigos.

Não obstante a democracia tenha sido incentivada durante a Antiguidade, havia entre os filósofos gregos muita divergência se essa seria a melhor forma de governo. Consoante Simone Goyard-Fabre (2003), a crítica mais severa à democracia foi feita por Platão, mestre de Aristóteles e filósofo defensor da aristocracia.

Para esse filósofo, as virtudes necessárias para exercer a arte de governar não estariam presentes no povo, e sim nos mais sábios, que os gregos da Antiguidade acreditavam ser dotados de uma alma de ouro<sup>5</sup>. Nesse sentido, para Platão (2001), a melhor forma de governo era a aristocracia, ou seja, o governo nas mãos dos filósofos-reis.

---

<sup>4</sup> Conforme Goyard-Fabre (2003), a palavra política corresponde ao que os gregos antigos chamavam de *ta politika*, ou seja, aos assuntos de interesse público discutidos pelos cidadãos, considerados livres e iguais entre si, relacionados aos costumes, às leis, ao erário, à organização da defesa e da guerra, à administração dos serviços coletivos e das atividades econômicas da *pólis*. De outro lado, os assuntos de interesse privado referiam-se à esfera da casa (*oikos*) e da família.

<sup>5</sup> Segundo Mario Vegetti (2012), esse discurso de Platão tem o mesmo sentido das discussões apresentadas pelo filósofo na alegoria do navio, escrita por ele na obra *A República*, no ano de 380 a. C, que narra a história do capitão de uma embarcação. O filósofo destaca que existem algumas características importantes para que um indivíduo possa ser um bom capitão e, de igual forma, são exigidas algumas qualidades do governante. No entanto, apenas determinadas pessoas possuem essas características, porque os indivíduos nascem com certas aptidões, denominadas de vocações. Por essas razões, Platão é um dos filósofos mais críticos da democracia (o governo do povo). Todavia, conforme destacou Goyard-Fabre (2003), em *As Leis*, obra escrita já no fim da vida,

Na visão de Platão (2001), com a democracia os poderes políticos estariam concentrados nas mãos dos mais pobres. Mas, o povo (*demos*) não teria aptidão para bem conduzir o governo, haja vista que, na sua interpretação, governariam voltados somente para si, em detrimento das outras classes de cidadãos. Com isso, a democracia acabaria se degenerando em um governo de segunda qualidade: a anarquia.

Já Aristóteles (2001) defendia a democracia por acreditar que a sociedade dos gregos antigos era plural, formada por classes heterogêneas de cidadãos, sendo impossível reduzir a ideia de bem comum ao pensamento de poucos, mesmo que fossem considerados os homens mais sábios. Por isso, a democracia seria preferível a outras formas de governo, exatamente por se basear na multiplicidade e não na universalidade dos interesses dos indivíduos.

No entanto, para Aristóteles (2001) isso não significava assumir que o governo deveria ser exercido somente em nome do povo. O regime de governo ideal (*politie*) deveria conciliar as vantagens e os direitos de todos os cidadãos, pobres e ricos, assegurando que a voz do povo pudesse ser escutada nas instituições que compunham a organização política das cidades-estados.

Sabe-se que os gregos nunca chegaram a um consenso sobre a melhor forma de governo e, por isso, a experiência com a democracia nas cidades-estados da Grécia Antiga foi marcada por ambiguidades. A primeira delas é que nem todos os homens eram livres e tratados como iguais naquela época. Assim, embora a democracia fosse considerada como o governo do povo, na prática nem todos eram considerados aptos a participar da vida política.

Somente eram considerados cidadãos os homens adultos, descendentes de outros gregos e residentes nas cidades-estados. Excluía-se as mulheres, as crianças, os escravos e os metecos, que eram os estrangeiros. Esse restante da população era denominado *plethos*. Consoante Goyard-Fabre (2003), além disso, havia entre os gregos o sistema de censo, pelo qual os indivíduos eram distribuídos em classes sociais conforme os bens que possuíam e a riqueza que geravam para a *pólis*.

Apenas os cidadãos que eram proprietários de bens e que recebiam determinado valor, considerado como a renda mínima a ser gerada no ano, poderiam votar<sup>6</sup>. Com isso, a sociedade

---

Platão admite que a democracia seria uma boa forma de governo, desde que pautada no governo das leis e da Constituição.

<sup>6</sup> Conforme apontam Goyard-Fabre (2003) e Robert Dahl (2012), a instituição de censos com base na renda foi comum ao longo da história da democracia, perdurando até mesmo nos Estados Modernos formados quase dois mil séculos depois da Grécia Antiga. Trata-se do estabelecimento de critérios de renda e posse de bens como condição para participar das decisões políticas, especialmente, para o exercício do voto.

dos gregos antigos era estratificada segundo critérios de nobreza e riqueza e o exercício das virtudes cívicas, especialmente o direito de votar, acabava privilegiando os mais ricos em detrimento dos mais pobres.

Logo, a liberdade política na sociedade dos antigos era assegurada para um grupo pequeno, que se limitava a um certo *demos* e excluía muitos outros adultos (pobres, mulheres, escravos e metecos). Por isso, conforme argumenta Robert Dahl (2012, p. 32), a cidadania grega revelava-se “mais exclusiva que inclusiva”.

Com as reformas nas leis propostas por Sólon e Clístenes, respectivamente durante os séculos VI e V, anos 600 a 401 a.C., ocorreram sensíveis mudanças nesse cenário. Foram tomadas medidas como a redistribuição dos atenienses em mais classes censitárias e a diminuição no nível de renda (censo) como condição para ocupar cargos públicos. Isso permitiu que a camada mais pobre – representada por artesãos, pequenos comerciantes e assalariados – pudesse participar das Assembleias Populares, denominadas de *Eclésias* (GOYARD-FABRE, 2003).

As mudanças mais efetivas, contudo, ocorreram no governo de Péricles (495-429 a.C.), eleito sucessivamente durante quinze anos como comandante de Atenas e cuja tradição familiar se alinhava ao pensamento democrático. Sua ideia era permitir maior participação política dos cidadãos nas decisões do governo, refutando, assim, a ideia do governo nas mãos de poucos, fossem os sábios ou os mais ricos (GOYARD-FABRE, 2003).

Durante o seu governo foram implementadas sucessivas alterações legislativas, entre as quais a criação de salário público pago aos mais pobres, denominado como *misthos*. A remuneração liberava-os da obrigação de trabalhar para garantir a própria subsistência e permitia tempo livre para o exercício das atividades políticas. Essa combinação de fatores fez Atenas despontar entre as cidades gregas como referência de governo democrático, o que atingiu seu auge em meados do século V a.C., consagrando o chamado século de Ouro da democracia dos antigos gregos (GOYARD-FABRE, 2003).

Mesmo durante o auge da democracia grega, essa forma de governo sempre enfrentou problemas no tocante à maneira como as decisões políticas deveriam ser tomadas. Na prática, elas acabavam ficando nas mãos de uma parcela pequena dos cidadãos, haja vista que nem todos exerciam o direito ao voto, mesmo podendo fazê-lo. Os estudos históricos apontam que a quantidade dos que compareciam nas Assembleias Populares era muito aquém do número de indivíduos aptos a votar.

Nesse sentido, conforme afirmam Robert Dahl (2012) e Giovanni Sartori (1993) esse número era variável, mas se estima que dentro do universo de quarenta mil cidadãos atenienses, apenas cerca de quatro a seis mil participavam efetivamente das votações nas Assembleias, que nos períodos mais democráticos aconteciam toda semana. Soma-se a isso o fato de que nem mesmo em todas as instâncias da organização política grega<sup>7</sup> era assegurada a participação direta dos cidadãos.

No Conselhos dos Quinhentos (Boulé), que era uma espécie de Poder Legislativo da época, as decisões que envolviam o controle dos assuntos que seriam votados ou não eram tomadas por membros eleitos pelo povo. Já no Tribunal do Povo (*Helieia*), que era responsável por aplicar a justiça, a escolha dos cidadãos era feita aleatoriamente, por sorteio.

Por essa razão, não se pode afirmar que a democracia dos atenienses era, de fato, um modelo de autogoverno e uma democracia direta como comumente é referenciada pelos historiadores. Para David Van Reybrouck (2017), a representação popular não era exercida mediante um sistema de eleições, mas por representantes, em sua grande maioria, escolhidos por sorteio. E, haja vista que “[...] a representação popular é feita através de sorteio, temos de falar em uma democracia representativa aleatória (*de alea*, em latim)” (REYBROUCK, 2017, p. 120).

Além disso, não se pode assegurar que os cidadãos gregos fossem todos e a todo tempo virtuosos, ou seja, preocupados em decidir conforme os interesses da coletividade. Isso porque, como se sabe, foi o próprio conflito de interesses entre os grupos de cidadãos (os sábios, os ricos e os mais pobres) que motivou a discussão entre os povos antigos sobre a melhor forma de governo.

Conforme adverte Robert Dahl (2012, p. 31) “[...] seria, portanto, um engano partir do pressuposto que nas cidades-estados democráticas os gregos estavam menos preocupados com seus próprios interesses e fossem mais ativamente devotados ao bem público que os cidadãos

---

<sup>7</sup> Conforme esclarece David Van Reybrouck (2017, p. 108): “Os três principais órgãos da cidade eram a Assembleia Popular (Eclésia), o Conselho dos Quinhentos (ou Boulé) e o tribunal do povo (Helieia)”. Esses órgãos, juntamente aos magistrados (ou *arkhai*), estruturavam a organização política democrática ateniense. A função do Conselho dos Quinhentos, por sua vez, era a de preparação das reuniões da Eclésia e de organização das pautas e oradores, bem como do controle dos magistrados e da condução da diplomacia, funcionando como uma espécie de Conselho de Estado. Havia, também, dentro do Conselho dos Quinhentos, aqueles cidadãos que controlavam as finanças da *pólis*, a execução dos serviços públicos e a lista de assuntos que deveriam ser colocadas na pauta para ser decididos por votação na Eclésia. Por sua vez, a Helieia ou *Ηλιαία* era responsável por aplicar a justiça e examinar a legalidade das decisões da Eclésia e à magistratura ateniense (ou *arkhai*) cabia a execução das decisões do Tribunal do Povo.

dos países democráticos modernos”. Logo, nem todo cidadão tinha a virtude cívica que era desejável.

À luz do que foi dito, pode-se concluir que o autogoverno para os gregos antigos significava a capacidade de votar as próprias leis às quais estariam submetidos e que a melhor forma de assegurar que todos participassem desse governo seria pela democracia, o governo do povo. Pode-se afirmar, também, que a democracia na Antiguidade era organizada em escala bem menor que as democracias na Modernidade, em razão da baixa densidade populacional das cidades-estados (*pólis*).

Sabe-se, ainda, que uma parcela do povo participava da vida política votando nas Assembleias, enquanto as decisões políticas tomadas pelo Tribunal e pelo Conselho dos Quinhentos ficavam a cargo de cidadãos escolhidos por sorteio e não por meio de eleições. Infere-se também que o ideal democrático dos gregos tinha como premissa assegurar a liberdade e a igualdade entre os cidadãos.

Na medida em que essa forma de governo ganhava destaque, era necessário que fossem feitas alterações legislativas visando assegurar a participação de mais camadas da população. Entre as ações destacou-se a mudança nas classes censitárias, o que, na prática, significou a inclusão de mais atenienses na classe do povo (*demos*). Esses cidadãos eram aptos a votar e, portanto, poderiam tornar mais factível o ideal democrático dos gregos antigos de um governo em que as decisões políticas fossem tomadas por muitos e não somente pelos aristocratas ou pelos mais sábios.

Em um segundo momento, destaca-se dessa experiência democrática dos antigos a adoção de uma espécie de renda básica (*misthos*) paga aos cidadãos que dependiam do trabalho para garantir a sua própria sobrevivência. Essa medida visava liberá-los para que pudessem se dedicar às atividades políticas exercendo suas virtudes cívicas, o que para os gregos era considerado essencial para a vida em comunidade.

Por fim, verificou-se que, mesmo com as reformas legislativas para diminuir o valor do censo, somente os homens, adultos e, ainda, com alguma renda podiam participar das decisões políticas. Essa é uma das razões que permite afirmar que a democracia dos gregos não correspondia, na prática, às ideias que eles tinham de um bom governo. Isso revela uma parte das contradições que recaem sobre esse modelo, porque o berço ocidental da democracia foi

uma sociedade escravocrata, que condicionava o exercício da cidadania a uma renda mínima e que, tampouco, conseguiu expandir-se para além das fronteiras de seu território<sup>8</sup>.

## 2.2 A democracia na Modernidade

Não obstante a democracia tenha sido vivenciada na Antiguidade, somente depois de mais de dezessete séculos é que ela voltou a ser adotada entre os povos do Ocidente. No seu lugar dominaram os governos autoritários, especialmente as aristocracias e as monarquias absolutistas.

A democracia ressurgiu somente na modernidade<sup>9</sup> e com a formação dos chamados Estados modernos<sup>10</sup>. Robert Dahl (2012) argumenta que três fatores contribuíram para isso, a saber: a formação dos governos republicanos, o desenvolvimento da ideia da representatividade política e a difusão da crença na igualdade política entre os homens.

Sobre as repúblicas, consoante esclarece Dahl (2012), essa forma de organização política somente era considerada legítima se todos os cidadãos pudessem participar do governo. Portanto, o princípio republicano consagrava, ao menos em um primeiro momento, a mesma premissa defendida por Aristóteles (2001) na Grécia Antiga ao justificar sua preferência pela forma de governo democrática.

O diferencial da república em relação aos governos absolutistas anteriores era a exaltação que se conferia ao poder do povo. Maquiavel (1999), na obra *O Príncipe*, defendia que o reconhecimento do poder político do povo era umas das principais características a ser observada na arte de governar na Modernidade<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Para Dahl (2012), a democracia ateniense preocupou-se pouco em conferir validade à igualdade e à liberdade de participação política para outros gregos dentro da *pólis* e, tampouco, tinha como objetivo estender a noção de liberdade universalmente, ou seja, como valor a ser praticado no relacionamento com outras cidades-estados da Grécia.

<sup>9</sup> Enrique Dussel (2000) entende por Modernidade o período da história que sucede a era medieval e cujo o grande marco é o descobrimento da América, em 1492. Já para Bittar e Almeida (2007), a Modernidade está associada a acontecimentos como o fim do feudalismo - característico da era Medieval, o Iluminismo, o desenvolvimento do capitalismo e o surgimento do liberalismo político. Em razão das diferentes correntes de pensamento, conclui-se que não há uma data específica que delimite o surgimento da Modernidade, mas é possível associá-la a um conjunto de mudanças estruturais na ordem política, econômica e cultural do mundo ocidental, vivenciadas a partir do século XV.

<sup>10</sup> São os Estados que se formaram a partir do século XVI com a centralização do poder político nas mãos de um soberano, em contraponto aos diversos clãs de poder, existentes no feudalismo.

<sup>11</sup> Ao defender a máxima *vox populi, vox Dei* (voz do povo, voz de Deus) Nicolau Maquiavel demonstrava, a princípio, certa crença na soberania popular, pois uma das lições da obra *O Príncipe* é que um bom comandante, para se manter no poder, deveria se ater mais à vontade do povo que a moral política em si. Entretanto, a dualidade do pensamento maquiavélico se revela quando, ao investigar a obra, percebe-se que para o autor as pessoas do povo, a quem chamava de vulgares, não tinham condições sozinhas de zelar por seus interesses e

Consoante narrou, as reivindicações populares frente ao poder dos monarcas absolutistas foram as causas das revoluções do século XVI e XVII, ocorridas na Europa. Elas incitavam o povo a sair da servidão, reconhecendo nele as características semelhantes a um partido político, pronto para reivindicar e defender seus direitos.

Conforme sustentam Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998), as ideias de Maquiavel conduziram a República de Roma a uma forma de organização política que se traduzia, na prática, como um governo misto entre a aristocracia (governo de poucos) e a democracia (governo de muitos). De um lado, mantiveram-se, como principais centros de decisão política, o Senado e as Magistraturas. E, de outro lado, criaram-se os Tribunos da Plebe por meio do qual o povo poderia se manifestar e votar.

Cumpram destacar que, não obstante Dahl (2012) e Bobbio, Matteucci e Pasquino (1988) façam referências à República Romana como um dos modelos sobre os quais a teoria sobre a democracia se formou, eles próprios advertem que república não é sinônimo de democracia. A república diz respeito à finalidade do governo, no caso, assegurar o bem de todos, ricos e pobres. Já a democracia relaciona-se com a forma como as decisões políticas são tomadas.

Por isso, a arte de governar que se instaurou na República Romana correspondia a um governo do Príncipe (Principado) com ingerência do povo (plebeus), dos senadores e dos magistrados. Isso, em certa medida, evitava o que os cidadãos romanos temiam, tanto quanto os povos da Antiguidade: o mau governo da tirania, onde a vontade de um sempre prevalecia, a despeito das normas e costumes vigentes, ou a formação de uma oligarquia, em que o poder estava nas mãos daqueles que detinham a riqueza.

No entanto, mesmo que não se reconheça na República de Roma todas as características de um regime democrático, o que se infere na comparação entre esses dois modos de governar é que a república corrobora com os fins da democracia, pois ambas se contrapõem ao despotismo e ao autoritarismo. Neste sentido, Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998) argumentam que:

[...] república não é Democracia; mas no seu caráter peculiar de "Governo livre", de regime antiautocrático, encerra um elemento fundamental da Democracia moderna na medida em que por Democracia se entende toda a forma de Governo oposta a toda a forma de despotismo (BOBBIO, MATTEUCCI e PASQUINO, 1998, p. 323).

---

suas liberdades. E o conhecimento pelo soberano dessa e de outras debilidades do povo o manteria no poder, de onde nasceu a interpretação, por vezes preconceituosa, atribuída ao escritor – considerado o pai da ciência política moderna – de que o fim justifica os meios, sendo o fim manter-se no poder (MAQUIAVEL, 1999).

Portanto, o grande legado do republicanismo para o desenvolvimento das democracias na modernidade foi o reconhecimento do poder político do povo e a ênfase dada à ideia de um governo misto, que equilibrasse os interesses de todos, dos muitos e dos poucos, fazendo com que as organizações políticas atuassem em cooperação. Isso foi fundamental para se pensar uma teoria sobre democracia em sociedades bem mais complexas que as que existiram na era pré-Cristã e mesmo na Roma Antiga.

A outra característica narrada por Dahl (2012) refere-se à representatividade política no governo. Para que a democracia fosse possível nos Estados modernos era preciso conciliar as diversas vontades do povo, cada vez mais diferentes em razão do aumento de escala dos territórios e da multiplicidade dos interesses dos cidadãos. A impossibilidade de estabelecer o bem comum nessas grandes sociedades exigiu uma segunda transformação no modelo republicano: a adoção do governo representativo.

No sistema dos antigos gregos, como visto, havia a participação direta de alguns poucos cidadãos nas decisões tomadas nas Assembleias Populares. Já durante a República Romana, conforme argumenta Dahl (2012), não obstante fosse assegurada a participação do povo nas votações na Tribuna, havia pouca preocupação em garantir, na prática, o exercício desse direito.

Mesmo durante os governos republicanos, a participação nas assembleias era por vezes relegada a um segundo plano. A possibilidade de uma representação sempre foi, portanto, um problema a ser resolvido tanto na Grécia Antiga quanto na República Romana, mas acabou ficando relegada a um problema formal e sem solução expressa aparente.

Para que as democracias fossem possíveis nos Estados modernos era necessário assegurar a representatividade política ao maior número possível de cidadãos e estendê-la para mais órgãos encarregados da administração dos governados. Segundo argumenta Robert Dahl (2001), a criação dos parlamentos, especialmente o formado segundo a tradição da Casa dos Lordes na Inglaterra, foi o maior exemplo, na Modernidade, da prática da representatividade política<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Extrai-se das lições de Robert Dahl (2001) que essa representação popular pela via dos Parlamentos também foi essencial para o desenvolvimento de outras duas características dos sistemas democráticos modernos. Trata-se do princípio da separação dos poderes e do sistema de freios e contrapesos, cujas premissas decorrem das regras intrinsecamente relacionadas ao modo de funcionamento desses órgãos, haja vista que: “[...] o rei e o Parlamento eram limitados um pela autoridade do outro: no Parlamento, o poder da aristocracia hereditária na Casa dos Lordes era contrabalançado pelo poder do povo na Casa dos Comuns. As leis promulgadas pelo rei e pelo Parlamento eram interpretadas por juizes que, de modo geral (embora não sempre), independiam tanto do rei quanto do Parlamento” (DAHL, 2001, p. 31).

A representatividade política consiste no exercício do voto pelos governados para que, por meio de eleições, escolham os seus representantes. Isso tornou possível um modelo de governo popular mesmo nas sociedades mais complexas, nas quais o povo (*demos*) era infinitamente superior à quantidade de cidadãos das cidades-estados (*pólis*) da Grécia Antiga.

Seu objetivo é assegurar que o governo seja exercido em nome do povo, o que não significa a transferência do poder político, mas tão somente a sua concessão periódica e em caráter revogável. Consoante Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998), essa é uma das principais características das democracias da Modernidade, porque, ao menos em tese, permite a alternância entre os governantes e impede a instauração de um governo só da maioria, tornando mais legítimo o poder político.

Ainda conforme sustentou Robert Dahl (2012), o último grande fator que influenciou o desenvolvimento das democracias na Modernidade foi a crença na igualdade política entre os homens. Conforme esse ideal de igualdade era difundido, aumentava a pressão sobre os governantes para que todos os cidadãos pudessem participar das decisões políticas.

Com isso, espalharam-se pelo continente europeu as lutas por liberdade. Entre elas destacam-se a Revolução Gloriosa, na Inglaterra, e a Revolução Francesa, com seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, que inspiraram outros movimentos libertários no continente no século XVIII.

As revoluções burguesas, como eram conhecidas, contaram com a participação da classe econômica emergente, a burguesia. Especialmente em razão do avanço do sistema capitalista de produção, essa classe passou a reivindicar mais autonomia em relação ao soberano e a exigir mais participação nas decisões políticas tomadas em nome da coletividade pelos soberanos.

Os direitos reivindicados não se limitavam à liberdade política para exercer o voto, mas englobavam também outros direitos civis relacionados às liberdades de expressão, de reunião, de associação e de imprensa. A luta por esses direitos alinhou-se ao movimento do liberalismo político e jurídico, os quais exigiam uma certa independência dos governados em relação ao governante, assegurada mediante o reconhecimento dos direitos de liberdade.

No entanto, não se pode ignorar que o exercício desses direitos tinha à sua retaguarda os interesses da própria burguesia, relacionados a assuntos do campo prático e, especialmente, de fundo comercial. Os burgueses desejavam menos controle sobre suas atividades empresariais, com menos restrições às práticas comerciais, à produção de bens e à circulação da riqueza, ou seja, desejam a liberdade de mercado.

Para fazer valer seus interesses, fosse no campo jurídico ou no econômico, os burgueses deveriam assegurar que o Estado se comprometesse a garantir o exercício desses direitos, bem como a sua proteção por meio de leis. Por isso, conforme adverte Dahl (2001), aos poucos, as lutas por liberdade se tornaram também uma reivindicação para participar do processo de elaboração das leis, em geral.

A predileção pelo governo democrático avançou na medida em que as revoluções da burguesia aconteciam e influenciavam povos do outro lado do Atlântico. Por isso, as lutas pelas liberdades civis e políticas dos indivíduos têm intrínseca relação com o modelo da democracia liberal, a primeira forma de governo democrático colocada em prática na Modernidade<sup>13</sup>.

É o caso da história da formação da democracia nos Estados Unidos da América, um território até então formado por colônias inglesas. A luta por independência das Treze Colônias desencadeou a Revolução Americana, ocorrida entre os anos de 1775 a 1783, que foi considerada um marco na reinvenção da democracia. Uma vez instaurada na América do Norte, a democracia imortalizou-se no discurso do Presidente Abraham Lincoln<sup>14</sup> como o governo do povo, pelo povo e para o povo<sup>15</sup>.

À luz do que foi dito, pode-se concluir que as democracias somente ressurgiram com a formação dos Estados Modernos, sendo que três foram os grandes fatores que contribuíram para isso. Em um primeiro momento, a ideia de república, que significava uma forma de governar visando o bem de todos (ricos e pobres), em contraposição ao governo da tirania e da oligarquia.

---

<sup>13</sup> A democracia liberal enquanto organização política da sociedade se instaura a partir da ideia de que para assegurar os direitos de liberdades aos indivíduos exigia-se menos intervenção do Estado. Segundo Sartori (1993) não se pode negar que a democracia liberal também adotou como premissas que a liberdade se mede pelo nível de regulação do mercado e a igualdade pelas aptidões ou competências do sujeito. Por isso, a democracia liberal, que se consolidou com o modelo norte-americano, decorre do liberalismo econômico, construído sob o fundamento da liberdade do mercado e seu princípio do *laissez faire, laissez passer* (deixar fazer, deixar passar), debatido pelos fisiocratas desde Adam Smith.

<sup>14</sup> Conforme lição de White (2008), o Discurso de Gettysburg é o mais conhecido discurso de Lincoln, possivelmente o mais importante presidente americano, e um discurso político essencial para a história dos Estados Unidos da América e da democracia ocidental. Nele, o Presidente definiu a democracia como um governo do povo, pelo povo e para o povo, consagrando o princípio essencial dessa forma de governo: todos os homens nascem livres e iguais.

<sup>15</sup> Conforme advertem Bárbara Amelize Costa e Debora Caetano Dahas, “Todavia, é importante ter em mente que a instalação de um dito governo das pessoas e para as pessoas – finalidade buscada pela Declaração de Independência – não era de fato para todas as pessoas. À época, os que participaram da redação dessa declaração eram homens caucasianos, proprietários de grandes porções de terra e senhores de escravos, mantendo e legitimando seu status quo como classe dominante” (COSTA e DAHAS, 2019, p. 75).

Em um segundo momento, o desenvolvimento da ideia da representatividade, permitindo que o poder político pudesse ser exercido por meio de representantes do povo, os quais são eleitos para agir em seu nome. Por fim, a crença na igualdade entre os homens determinou, em certa medida, uma mudança na arte de governar dos soberanos para que mais direitos fossem assegurados aos cidadãos.

### **2.3 Afinal, o que é democracia?**

Infere-se das conclusões anteriores que a democracia foi vivenciada de diferentes formas ao longo da história da humanidade, não sendo possível defini-la, à luz da teoria política, de maneira uniforme<sup>16</sup>. Entretanto, é possível conceituar a democracia em dois sentidos: formal ou substancial, conforme se verifique a presença ou não de determinadas condições.

Para Norberto Bobbio (2018, p. 35), a democracia compreende “[...] um conjunto de regras (primárias ou fundamentais) que estabelecem quem está autorizado a tomar as decisões coletivas e com quais procedimentos”. Nessa perspectiva, o conceito de democracia é formal ou procedimental, porque é construído com ênfase em quem serão os escolhidos para decidir em nome do grupo e como essas decisões serão tomadas.

Em um primeiro momento, sabe-se que, desde a experiência dos antigos gregos, a essência da democracia está na participação política do povo no governo, a quem incumbiria a tomada das decisões. Logo, a melhor interpretação a ser dada à expressão povo é aquela que o define tendo como base o maior número possível de indivíduos qualificadamente aptos<sup>17</sup> a participar do processo de tomada de decisões.

Essa regra é consequência direta da crença na igualdade política entre os cidadãos. Consoante defendido por Michelangelo Bovero (2010, p. 14), essa igualdade é sinônimo de inclusão e por isso “[...] todos os cidadãos passivos, sujeitos à obrigação política de obedecer às regras da comunidade, devem ser cidadãos ativos (no sentido jurídico desta expressão), ou seja, titulares do direito de participar, sobretudo com o voto”.

---

<sup>16</sup> Como adverte Robert Dahl “o uso do termo ‘teoria democrática’ para designar um campo particular de investigação, análise, descrição empírica e formulação de teorias é bastante recente, e o que pode ser incluído numa ‘teoria democrática’ permanece incerto” (DAHL, 2012, p. 9).

<sup>17</sup> Conforme Giovanni Sartori, a aptidão do povo não significa exigir dos indivíduos um conhecimento intelectual para o exercício da política, à semelhança do governo dos mais sábios na Antiguidade (a guardiania), mas sim, que sejam observados critérios objetivos que pressupõem iguais direitos para todos, permitindo que uma pluralidade de indivíduos participe do processo político (SARTORI, 1993).

Portanto, a primeira grande regra da democracia em sentido formal é o sufrágio universal, ou seja, o direito de votar e ser votado conferido a todos os indivíduos, desde que civilmente capazes, sem distinção de raça, de religião, de renda e sexo<sup>18</sup>. O direito ao voto é uma das maiores conquistas de direitos políticos da história da humanidade e, por isso, é reconhecido em diversos instrumentos normativos internacionais, entre os quais se destaca a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948<sup>19</sup>.

A segunda regra apontada por Bobbio (2018) refere-se à forma como essas decisões são tomadas. Isso exige que seja estipulado um critério objetivo para que determinada decisão seja aprovada e legitimamente reconhecida como válida pela coletividade. Esse critério corresponde ao princípio da maioria numérica, segundo o qual as decisões devem ser aprovadas por um quórum de no mínimo metade mais um dos votantes. Aplica-se a maioria simples tanto para as eleições dos representantes como para a tomada de decisões nos órgãos políticos.

No entanto, podem ser estabelecidos critérios diferentes para a formação dessa maioria, como dois terços, três quintos, desde que previamente definidos por lei. Trata-se de maioria qualificada, que não desconfigura o princípio democrático, funcionando como opção política para determinados assuntos de relevante interesse coletivo. Por essa razão, a democracia é frequentemente definida como sendo o governo da maioria.

Robert Dahl (2012, p. 216) sustenta que o princípio da maioria é necessário no processo democrático porque maximiza a autodeterminação, ou seja, “[...] garante que o maior número possível de cidadãos viverá sob leis que escolheram para si próprios”. Também segundo Dahl (2012, p. 222), “[...] o melhor meio de que dispomos para testar se uma asserção é verdadeira ou correta é saber se a maioria daqueles que estão familiarizados com as provas julgam a asserção verdadeira ou correta”.

---

<sup>18</sup> Ressalva-se a participação das crianças, que não são tidas como cidadãos para fins da atividade política. Tal premissa é consensualmente aceita pelos países modernos e pelos Diplomas Internacionais de Direitos Humanos, porque os menores são considerados sujeitos em formação, ainda que varie a idade para o início da maioridade.

<sup>19</sup> Consoante argumenta Viera Andrade *et al* A história do direito ao voto demonstra que foi preciso bastante tempo desde a formação dos Estados para que mais indivíduos, além dos homens brancos, adultos e ricos o suficiente para os padrões econômicos dos censos políticos, fossem entendidos como sujeitos de direito e pudessem ter direito ao voto. Nos Estados Unidos, por exemplo, apenas com o fim da Guerra da Secessão, em 1863, foram assegurados iguais direitos políticos para brancos e negros. No caso das mulheres, as barreiras foram ainda maiores, porque a subalternização desse grupo teve raízes tão antigas quanto à própria civilização. Somente a partir do feminismo da primeira onda, que se difundiu por diversos países entre o final do século XIX e início do século XX, que as mulheres iniciaram a luta pelo direito de votar. No Brasil, apenas em 1932, o direito ao voto feminino foi conquistado e passou a valer para todo o país, quando foi incluído no Código Eleitoral (VIEIRA ANDRADE, Daphne de Emílio Circunde; BARROS, Angélica Barroso; COSTA, Bárbara Amelize; DAHAS, Débora Caetano; SOUTO, Gisleule Maria Menezes, 2018).

Entretanto, consoante sustentam Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998), para que essa regra numérica prevaleça os votos devem ter igual valor, pois de nada adiantaria a crença na autodeterminação do povo se fossem atribuídos pesos diferentes às escolhas individuais dos eleitores. A contagem desigual de votos dados por cidadãos diferentes facilmente desencadearia vantagens a determinados grupos em detrimento de outros, o que fere a própria ideia da igualdade política<sup>20</sup>.

Por último, a terceira regra apontada por Bobbio (2018) trata da necessidade de assegurar direitos de liberdade aos sujeitos chamados a decidir ou a eleger os que deverão decidir, de modo que suas escolhas sejam verdadeiramente livres. Isso significa garantir aos indivíduos o exercício da autonomia, ou seja, a capacidade de, conscientemente, fazer opções e tomar as suas próprias decisões visando à satisfação do interesse particular ou do grupo.

Para isso, é necessário que os cidadãos possam gozar, além do direito de votar e ser votado, de outros direitos civis e políticos relacionados às liberdades de expressão do pensamento, de manifestação, de reunião, de associação e de fiscalização da coisa pública. Segundo Giovanni Sartori (1993), esses direitos de liberdade compreendem as chamadas liberdades *de*, que se manifestam como direitos de independência e privacidade.

Seu exercício se dá pela ausência de impedimento sobre o indivíduo, o que, a princípio, independe de uma prestação positiva do Estado e dos demais membros do grupo político. Por isso, são denominadas como liberdades em sentido negativo. No entanto, devem ser dotadas de garantias suficientes para que possam ser efetivamente gozados, o que inclui o estabelecimento de certos limites, alinhados com a principiologia do pós-positivismo jurídico que consta nas normas constitucionais mais modernas.

Michelangelo Bovero (2010) ressalta que os direitos de liberdade devem ser compreendidos sob dois vieses. Em um primeiro momento, deve-se observar o sentido subjetivo, ou seja, a aptidão que eles promovem sobre o cidadão na formação da sua opinião e na escolha sem interferência de outras pessoas ou mesmo dos poderes econômico, político e da mídia.

Nesse sentido, faz-se necessário garantir aos indivíduos os meios necessários “[...] contra interferências distorcíveis para que a opinião seja baseada no conhecimento correto dos

---

<sup>20</sup> Esse pressuposto passou a ser tão importante nas democracias modernas que se traduz na máxima conhecida como *one person, one vote* (uma pessoa, um voto).

fatos. Isso requer, no mínimo, que o pluralismo dos (e nos) meios de informação e persuasão seja garantido” (BOVERO, 2010, p. 14).

No segundo viés apontado por Bovero (2010), as liberdades existem em sentido objetivo. Isso significa assegurar que o povo efetivamente tenha o direito de escolher entre diferentes propostas e programas políticos, de forma que os indivíduos possam optar por aquelas alternativas que melhor correspondam aos seus interesses e anseios, tanto individuais quanto coletivos.

Para que essas liberdades existam é importante que haja pluralismo entre os partidos políticos, bem como a participação de outras associações e movimentos sociais na construção da agenda política e na tomada das decisões coletivas. Isso corrobora para a diversidade de opiniões e de representatividade entre os cidadãos, especialmente das minorias políticas, interessadas em ver suas demandas atendidas.

Em suma, em sentido formal a democracia corresponde à maneira como o poder político é exercido, que deve observar um conjunto mínimo de regras. A primeira delas é a participação do povo na tomada das decisões políticas, seja direta ou indiretamente, através dos representantes eleitos por ele, os quais decidirão em nome do grupo. Para isso, é imprescindível assegurar o sufrágio universal e o voto com valor igual para todos.

Em um segundo momento, deve-se observar o princípio da maioria numérica no processo de eleições desses representantes e na tomada das decisões coletivas. Por último, a existência da democracia em sentido formal depende da garantia dos direitos civis, políticos e de liberdade, sem os quais não se permite aos cidadãos exercer a autonomia, tanto na esfera coletiva quanto individual.

Não obstante, a princípio essas regras aparentem ser meramente instrumentais, porque se relacionam a “quem decide” e “como decide”, não se pode imaginar a democracia sem elas. Por isso, as regras enumeradas por Bobbio (2018) são, ao mesmo tempo, constitutivas e indicativas do quão democrático é a forma de governo adotada. Logo, constituem os pressupostos formais sem os quais a democracia não é possível.

Entretanto, para que a democracia possa ser um regime mais completo e com potencial para assegurar o desenvolvimento humano, faz-se necessário, também, a presença de outros pressupostos que se relacionem ao conteúdo das decisões. Isso, porque, as regras do jogo democrático não podem ser independentes ou, mesmo, indiferentes umas das outras.

O conteúdo ou a substância sobre a qual recaem as decisões coletivas importam tanto quanto as regras usadas para decidir, sob pena de a democracia converter-se unicamente no governo representativo da maioria ou, como mencionou Luigi Ferrajoli (2014, p. 35), uma democracia *tout court*. Assim, de nada adianta, de um lado, assegurar aos indivíduos direitos civis, políticos e de liberdade, os quais dizem respeito somente “a quem” é chamado a decidir, e, do outro lado, permitir que a decisão, em si, viole os próprios valores democráticos da igualdade e da liberdade.

Por isso, a democracia substancial está relacionada às garantias de eficácia dos princípios e dos direitos constitucionalmente consagrados. Consoante argumenta Ferrajoli (2014 p. 53), referem-se a um conjunto de normas “[...] geralmente estabelecidas na primeira parte das cartas constitucionais: os direitos fundamentais, o princípio da igualdade, o princípio da paz e outros semelhantes, os quais correspondem a outros limites ou obrigações de conteúdo, aplicáveis tanto para os poderes públicos como para os privados.

Por isso, para que a democracia exista devem ser observadas “[...] as regras que limitam e vinculam sua substância, ou seja, os efeitos e os conteúdos prescritivos, em garantia dos direitos constitucionalmente conferidos a todos”. Logo, consoante argumenta, “[...] só se pode falar em maior ou menor grau de garantias e, portanto, de democracia, de acordo com o grau de eficácia de todas as garantias dos direitos e dos princípios constitucionais” (FERRAJOLI, 2014, p. 135).

Em relação aos direitos fundamentais, ou seja, aqueles assegurados nas cartas constitucionais das democracias modernas, Ferrajoli sustenta que deve ser dada a devida atenção aos direitos sociais, por ele definidos como direitos primários. Esses direitos, ao contrário dos direitos civis e políticos, que são instrumentais, “[...] são expectativas positivas, impõem vínculos, ou seja, obrigações de prestações para satisfazê-los” (FERRAJOLI, 2014, p. 55).

Para Michelangelo Bovero (2010), os direitos fundamentais sociais existem para assegurar o exercício das liberdades civis e políticas. Sem eles “esses mesmos direitos de liberdade seriam esvaziados ou reduzidos a serem meros privilégios de alguns, se não forem garantidos para todos, por exemplo, o direito à educação pública e gratuita e à subsistência [...]” (BOVERO, 2010, p. 18, tradução nossa).<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> [...] qué estos derechos estarían vacíos, o reducidos de facto a ser meros privilegios de algunos si no estuvieran garantizados para todos, por ejemplo, el derecho social a la educación pública y gratuita y el derecho a la

Por isso, a democracia em sentido substancial tem como pressupostos, além dos direitos civis e políticos, o gozo pelos indivíduos dos direitos sociais, entre eles o direito à subsistência, à moradia, à educação, à saúde e, logicamente, ao trabalho. Cumpre mencionar que o conteúdo dessas normas compreende, também, os direitos humanos, considerados como mandamentos universais que se destinam a proteger à dignidade humana.

Não obstante os direitos humanos sejam normas supra estatais, sua natureza é de *soft law*. Ou seja, não vinculam jurídica e imediatamente os Estados. No entanto, conforme defende Ferrajoli, esses regramentos internacionais permitem a proteção multinível dos direitos por eles assegurados “[...] com a expansão da esfera da ação pública e, ao mesmo tempo, com o aumento das demandas da justiça não satisfeita pelas funções políticas do governo” (FERRAJOLI, 2014, p. 220).

Nesse sentido, a Carta Interamericana dispôs que a promoção e o fortalecimento da democracia requerem o exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores e a aplicação de normas trabalhistas básicas. Imprescindível, portanto, que sejam observadas as normas de direitos humanos trabalhistas consagradas na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, adotada em 1998, bem como em outras convenções básicas afins da OIT (OEA, 2006).

À luz do que foi visto, pode-se conceituar a democracia, considerando ambos os sentidos (formal e substancial), como a forma de governo em que o poder político é exercido em nome do povo, por meio de representantes eleitos mediante voto com igual valor para todos, cujo grau de efetividade está diretamente relacionado às garantias conferidas tanto ao modo e à forma como as decisões são tomadas, quanto ao seu conteúdo. Essas garantias referem-se aos princípios e aos direitos fundamentais assegurados nas Constituições democráticas, bem como aos direitos humanos, entre eles os trabalhistas, tidos como pressupostos da democracia.

Entre os pressupostos formais estão os direitos civis e políticos que asseguram o sufrágio universal, a prevalência do quórum da maioria numérica para a escolha dos eleitos ou para as deliberações legislativas e a autonomia, tanto individual quanto coletiva, dos indivíduos. Além disso, compreendem os direitos de liberdade de pensamento, associação, reunião, manifestação, e de imprensa.

---

subsistencia, es decir, a gozar de condiciones materiales que vuelvan a los individuos como tales, a todos los individuos, capaces de ser libres, y no los obliguen a alienar su propia libertad al mejor postor.

De outro lado, os pressupostos substanciais compreendem o gozo dos direitos sociais, incluindo entre eles o direito à subsistência, moradia, educação, saúde e também ao trabalho, os quais exigem a atuação, em regra, positiva do Estado no intuito de satisfazê-los, promovê-los e de estabelecer limites para a garantia do gozo.

Uma vez apresentado o conceito de democracia, no capítulo seguinte propõe-se analisar como esses pressupostos vêm sendo aplicados pelos Estados na esfera prática, examinando, ainda que brevemente, o cenário das democracias na contemporaneidade.

### 3 A DEMOCRACIA SOCIAL, AS CRISES DAS DEMOCRACIAS CONTEMPORÂNEAS E O NEOLIBERALISMO

O objetivo deste capítulo é estudar as principais características da democracia social, adotando como marco principal o modelo dos Estados de Bem-estar social (*Welfare States*). Na sequência, pretende-se analisar, ainda que brevemente, as crises de legitimidade que assolam as democracias contemporâneas<sup>22</sup>, bem como os ataques direcionados a essa forma de governo pelo neoliberalismo.

#### 3.1 A democracia social

A democracia social foi a base para a formação política do Estado de Bem-estar Social, o *Welfare State*, que vigorou mais especificamente no período do pós-Segunda Guerra (a partir de 1945) até aproximadamente 1970, naqueles países onde ele foi adotado. A democracia social aparece em um cenário político que coincide com a crise do capitalismo liberal da primeira metade do século XX. Entretanto, esse modelo de democracia não tinha como premissa superar o sistema de produção capitalista e sua lógica de livre mercado, sendo, inclusive, conhecido como os anos dourados do capitalismo<sup>23</sup>.

Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 44-45), a ideologia do Estado do Bem-estar fez com que “o capitalismo conquistasse uma legitimidade sem precedentes”, porque esse novo regime de organização social baseou-se na premissa que “o crescimento de riquezas, seja qual for seu beneficiário, é considerado critério do bem comum”. Na prática, a democracia social correspondeu a uma terceira via, tal como um papel fronteiro entre os regimes da política

---

<sup>22</sup> Para Michelangelo Bovero (2010), com o arrefecimento da onda socialista no final do século passado houve um aumento no número de países que se intitularam democráticos, sendo que o grande marco histórico dessa virada na organização social-política foi a queda do Muro de Berlim. Com isso, a democracia se expandiu para mais Estados, principalmente na América Latina em que os países eram controlados, em sua maioria, por regimes militares, como foi o caso do Brasil. Para fins dessa pesquisa, a expressão democracias contemporâneas compreende os regimes de governo democráticos adotados por esses países na chamada segunda onda de democratização, especialmente nos países latino-americanos, bem como inclui os Estados em que esse sistema de governo já estava consolidado desde a metade do século XX, como os Estados Unidos da América e os países da Europa Ocidental.

<sup>23</sup> Não se ignora a importância dos mercados na melhoria das condições de vida em geral, tampouco o papel que as liberdades econômicas têm no desenvolvimento das capacidades e habilidades humanas. Entretanto, a quantidade de riqueza que se produz e os mecanismos do mercado nem sempre são eficazes. Consoante argumentou Armatya Sen “Combinar o uso extensivo dos mercados com o desenvolvimento de oportunidades sociais deve ser visto como parte de uma abordagem ainda mais ampla que também enfatiza as liberdades de outros tipos (governos democráticos, garantias de segurança, oportunidades de cooperação etc.) (SEN, [2010]/(2015), p. 170).

liberal anterior e do socialismo. Por isso, é referenciada como um regime de liberalismo social, que nada tem a ver com o comunismo<sup>24</sup>.

Um dos maiores estudiosos do assunto, Gosta Esping-Andersen (1995), dedicou suas pesquisas para reconceituar os *Welfare States*. Posicionando-se a favor do Estado de Bem-estar Social, esclarece que esses Estados se definiam como sociais em razão do percentual do orçamento público de fato destinado aos gastos com as políticas sociais. Na prática, apresentavam uma estrutura político-econômica complexa que atuava para tornar efetivos os direitos sociais básicos.

Na medida em que as políticas públicas eram efetivadas, um novo regime de governo democrático ganhou destaque. Seu intuito, como explicou Esping-Andersen (1995) era superar a ideia de que o Estado existe apenas para assegurar aos indivíduos garantias civis e políticas, em vez de pensá-las a partir dos seus papéis constitutivos e substanciais para o desenvolvimento humano.

Conforme argumenta Esping-Andersen (1995, p. 102), o Estado passou a se preocupar com a “desmercadorização dos indivíduos mais pobres”. Para isso, medidas foram tomadas para diminuir a dependência econômica dos indivíduos em relação ao mercado, proteger os trabalhadores, além de assegurar o acesso à educação e a proteção à maternidade como formas de prevenir o envelhecimento precoce da sociedade.

As constituições democráticas desse período asseguravam o pleno emprego, a fixação de uma renda mínima como contraprestação aos serviços prestados e a diminuição da jornada de trabalho. Adotou-se, ainda, a criação de um sistema protetivo para assegurar renda nos casos de infortúnios sociais, como doença ou desemprego, e para as mulheres em razão do nascimento dos seus filhos.

Essas medidas buscaram tornar efetivos os direitos sociais, base da democracia substancial, estabelecendo limites para a exploração da mão de obra pelo capital e promovendo os recursos materiais necessários para o desenvolvimento das habilidades e capacidades humanas. Também como decorrência da efetivação das garantias dos direitos sociais, os

---

<sup>24</sup> Consoante argumentam Pierre Dardot e Christian Laval, os *Welfare States* foram influenciados pela doutrina do utilitarismo do britânico Jeremy Bentham. O utilitarismo defendia uma política intervencionista do Estado através da criação de leis, que tinham o escopo de fomentar entre os homens uma espécie de cooperação social contra o egoísmo do mercado. Nesta perspectiva, o Estado deveria atuar conforme uma política de “agendas”, em que sua atuação se justificava em favor da implementação dos direitos fundamentais dos indivíduos e de “não-agendas”, definindo aquelas questões que dispensavam sua intervenção (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 46-50).

indivíduos, sobretudo a massa de trabalhadores organizados em sindicatos, passaram a ocupar um novo espaço na estratificação social definida anteriormente.

As organizações sindicais eram os espaços em que os trabalhadores exerciam seus direitos de liberdade com autonomia, colocando na pauta da agenda política suas demandas individuais e coletivas. Com isso, elevaram-se da condição de dominados, política e economicamente, para a de agentes de transformação da própria realidade, o que é essencial para a democracia em sentido substancial.

Outra característica das democracias sociais foi o maior comprometimento dos Estados com os investimentos no mercado privado a fim de fomentar o desenvolvimento econômico – notadamente com a realização de obras de infraestruturas – o que aumentava o número de postos de trabalho. A maior quantidade de empregos e a melhoria das condições de trabalho equilibraram, em certa medida, a relação entre oferta e demanda da mão de obra.

Logo, conclui-se que a democracia social foi um modelo de governo que buscou estabelecer medidas concretas para garantir a efetividade dos direitos sociais consagrados nas Constituições democráticas do pós-Guerra. Esse modelo tinha como base as políticas estatais de fomento à criação de empregos e melhoria das condições de trabalho, acesso à saúde, educação, renda mínima e seguridade social, o que contribuiu para a promoção da autonomia individual e coletiva dos cidadãos.

Entretanto, um outro lado da democracia social revelou certa ambivalência entre os princípios da igualdade e da liberdade, já identificada anteriormente nas teorias sobre a democracia. O aumento das despesas estatais com políticas públicas permitiu a melhoria do padrão de vida da classe trabalhadora e dos grupos mais vulneráveis, como as mulheres. Mas a existência de um Estado interventivo e protetor das minorias não implicou, na maioria dos países que adotaram esse modelo, aumento substancial das virtudes cívicas dos cidadãos.

Assim, a ideia de que a cidadania é ao mesmo tempo um direito e um dever, intrinsecamente relacionada com o autogoverno dos homens e presente no discurso dos gregos antigos, não atingiu o nível de promessas feitas pelos governos da socialdemocracia. Isso porque, não raramente, os governados acabavam dando ao Estado o consenso político que era preciso para governar em troca de benesses particulares, tal como já previa Maquiavel nas lições analisadas anteriormente sobre o *status* de poder político do povo.

Por isso, como definiu Gerardo Pisarello (2011, p. 22), a democracia social “ [...] garantia a setores amplos da população uma certa seguridade social, mas ao preço de uma

cidadania de menor intensidade e de uma redução nas expectativas democráticas”. Também a política do Estado Social – de menor dependência dos mais pobres em relação ao mercado – desagradava outras parcelas da população, que se sentiam desprivilegiadas pelas ações assistencialistas, sobretudo a classe média burguesa.

Assim, o Estado social acabou legitimando relações de dominação e exploração, diante da incapacidade de conciliar a democracia, em seu sentido formal, com a cidadania social, base de toda a construção do bem comum<sup>25</sup>. Seguindo este raciocínio, Pierre Dardot e Christian Laval concluem que, nesse tipo de formação do Estado social:

[...] há negação do comum como atividade dos membros da sociedade. É o Estado benevolente e benfazejo que estabelece as regras de reciprocidade, ajuda mútua e divisão da produção. Não são os membros da sociedade que adotam instituições reguladoras de suas relações. A solidariedade entre assalariados e entre cidadãos se transforma em dívida para com o Estado benfeitor” (DARDOT; LAVAL, 2017, p. 541).

Na maioria dos países que adotaram a democracia social, entre eles Alemanha, Itália, Áustria e França, a estratificação das classes sociais acentuou-se a ponto de se tornar um problema para a arte de governar<sup>26</sup>, porque as medidas de promoção do bem-estar tinham como destinatários apenas os mais pobres, mais dependentes do mercado, e não toda a população. Nesta mesma linha de pensamento, Amartya Sen (2016) aduz que o *welfarianismo* ignorou os diversos arranjos sociais e até a forma como os indivíduos optavam por exercer suas liberdades<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> Na visão de Dardot e Laval o “comum” é uma “instituição política” que se estabelece a partir do autogoverno e “significa antes de tudo o governo dos homens, das instituições e das regras que eles adotam para organizar as suas relações” o que exige, portanto, o desenvolvimento da cidadania social e econômica. A primeira correspondia à figura do cidadão, investido de responsabilidade, enquanto a segunda, o cidadão-trabalhador que age pensando na classe assalariada (DARDOT e LAVAL, 2017, p. 485).

<sup>26</sup> Para Esping-Andersen, o Estado de bem-estar social era semelhante aos Estados assistencialistas do passado, como a Alemanha na época do plano de seguro social de Otto Von Bismarck (1930) e a Inglaterra quando reesquemmatizou os planos de previdência a partir das ideias de William Beveridge (1942). Mas, ao considerar a dependência da sociedade como um todo e do próprio Estado das leis do mercado, a intervenção em favor dos mais pobres instala, na visão do autor, um antagonismo ainda maior entre as classes, uma vez que “os pobres contam com o Estado e os outros com o mercado” (ESPING-ANDERSEN, 1995, p. 106).

<sup>27</sup> Um exemplo que ilustra essa constatação é o fato de que dentro da classe dos assalariados, ou seja, daqueles que dependem do mercado, existem também as diversas categorias profissionais. Entre elas estão a categoria dos funcionários públicos, imprescindíveis para que a estrutura burocrática do Estado Social funcione. A eles são assegurados direitos como estabilidade no cargo e remuneração compatível com a responsabilidade das atividades, em regra superior àquela oferecida pelo mercado privado, vistos como privilégios por outros, o que acirra a disputa dentro da própria classe dos trabalhadores. No tocante à questão do gênero, o Estado de bem-estar claramente preferia a política de incentivos ao trabalhador (homem), inserindo-o no mercado de trabalho para ser o principal responsável pelo provimento do lar, dando pouca importância à luta das feministas de repensar a divisão sexual do trabalho como forma de romper a opressão patriarcal. Quando muito, as mulheres eram incentivadas a ocupar postos de trabalho no funcionalismo público, no trabalho a tempo parcial, o que impedia a queda na taxa de natalidade e, como consequência, mantinha o fluxo na oferta de mão de obra (ESPING-ANDERSEN, 1991).

À luz do que foi visto, conclui-se que o modelo da democracia social colocado em prática pelos *Welfare States*, não obstante assegurasse a promoção e a efetividade de uma parcela dos direitos sociais, não foi suficiente para desenvolver a autonomia dos indivíduos e uma maior cidadania social, as quais são condições essenciais para garantir a realização do bem comum.

### 3.2 As crises das democracias contemporâneas e o neoliberalismo

Como visto anteriormente, a democracia tende a ser apontada como a melhor forma de governo porque a sua essência está no ordenamento da convivência coletiva humana, presente tanto em momentos de paz quanto em momentos de crise. Por isso, após a crise das democracias sociais com o fim dos anos dourados do capitalismo, a democracia liberal ressurgiu como a solução para os problemas anteriores, consolidando-se como um modelo de sistema representativo a ser replicado no mundo todo.

Nesse sentido, Robert Dahl (2012, p. 128) argumenta que “[...] quando a ideia da democracia é ativamente adotada por um povo, ela tende a produzir o melhor sistema político viável, ou pelo menos, o melhor Estado como um todo”. Nesse mesmo sentido, a Declaração do Milênio das Nações Unidas (*United Nations Millenium Declaration*) dispõe que:

Os homens e as mulheres têm direito de viver suas vidas e criar seus filhos com dignidade, livres da fome e do medo da violência, da opressão e da injustiça. A governança democrática e participativa baseada na vontade do povo é melhor forma de garantir tais direitos (ONU, 2000).

Entretanto, a despeito da multiplicação das democracias, esses governos ainda não foram capazes de consolidar na prática um sistema político substancialmente democrático e eficiente para assegurar o bem de todos, conforme se demonstrará.

Michelangelo Bovero (2010) alerta para o fato de que era previsível que as democracias reais, ou seja, aquelas vivenciadas na prática dos Estados, não conseguiriam aplicar todo o conjunto de regras do processo democrático. No entanto, o que acontece nos Estados contemporâneos é que esses regimes de governo se comportam como democracias apenas na aparência. Eles se distanciam tanto dos pressupostos em sentido formal, representado pelas regras, quanto em sentido substancial, representando pela efetividade dos direitos.

Manuel Castells (2018) se manifesta nesse mesmo sentido, advertindo que os sistemas políticos se encontram mergulhados em uma crise de legitimidade causada por desequilíbrios tanto na própria ordem social e política, quanto também nos poderes econômicos. Em um primeiro momento, a crise é da representatividade política, motivada pela perda de credibilidade dos eleitores nos seus representantes.

Segundo Castells (2018), na atualidade, uma das principais críticas à democracia é que os políticos eleitos não estão comprometidos com o bem comum. Ao contrário, eles atuam como profissionais, formam uma verdadeira classe profissional, visando garantir, ora seus interesses particulares, ora, exclusivamente, os interesses econômicos e ideológicos de alguns poucos.

Ocorre, também, que os espaços públicos passam a refletir o interesse de grupos de cidadãos radicais, que não aceitam oposição aos seus interesses, bem como criticam todas as regras e instituições que existem para salvaguardar a democracia. Pelo mundo afora, há políticos alinhados com esses grupos que veem no Estado nacional, na família patriarcal, em Deus e, mais recentemente, nas teorias negacionistas, as únicas salvaçãoes para a humanidade.

No entanto, as promessas de progresso econômico e desenvolvimento humano continuam soltas, como palavras ao vento. Mesmo entre os eleitores que não possuem uma consciência social mais ampla, também cresce o número dos que sequer sentem o investimento pessoal de seu voto retornar na forma de satisfação de um interesse particular. Logo, entre representantes e representados o sentimento é de hostilidade, porque, de maneira geral, o eleitor sente que o voto dado nas eleições é inútil.

Por isso, na sociedade contemporânea, por mais contraditório que seja, os políticos figuram entre os principais inimigos do povo. Neste sentido, Castells (2018, p. 14) afirma que “na percepção quase unânime dos cidadãos, a pior profissão que existe é a de político”. E o fato de as pessoas só enxergarem nos políticos maus exemplos é acentuado pela maioria dos meios de comunicação, os quais tratam essa ideia como verdadeira, abstrata, universal<sup>28</sup>.

Como em um processo circular, que se alimenta dele mesmo, a crise em torno da representatividade política resulta na apatia do cidadão. David Van Reybrouck (2017) dá a esse fenômeno o nome de síndrome da fadiga democrática<sup>29</sup>. Trata-se da falência do sistema democrático que pode ser apurada conforme dados numéricos. Reybrouck (2017) explica que

---

<sup>28</sup> Conforme argumentam Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade e Thamara Karen Teixeira Silva “Toda essa situação não se encontra restrita aos meios tradicionais de comunicação em massa, mas atua de maneira própria, assumindo novos e perigosos contornos através da internet. A emissão das informações online, a princípio, não está concentrada em oligopólios midiáticos. Qualquer um que disponha de um computador, smartphone ou outro aparelho similar pode divulgar em suas redes sociais a ocorrência de fatos, opiniões, impressões ou a ideologia que pretende seja aceita. Dessa forma, a tentativa de controle pelas elites econômicas através da internet se dá por meio de algoritmos, inicialmente desenvolvidos e instaurados como uma ferramenta comercial, que agora são utilizados como instrumentos de manipulação política” (VIEIRA ANDRADE e SILVA, 2020, p. 301-302).

<sup>29</sup> A síndrome da fadiga democrática é uma expressão criada por David Van Reybrouck (2017), no livro intitulado “Contra as Eleições” que visa demonstrar a crise de legitimidade e eficiência do sistema político democrático ocidental.

os eleitores se abstêm de votar ou usam o voto ora como uma forma de protesto (o voto de protesto), ora como instrumento para impedir que o político que mais desagrada o eleitor seja eleito (o voto útil).

Como consequência, a possibilidade do diálogo como instrumento para construção do ideal do governo democrático é esvaziada, reduzindo, cada vez mais, o universo de reflexão das pessoas sobre algo que deveria merecer sua atenção e seu comprometimento. Afinal, a democracia se fortalece à medida que os indivíduos colocam em prática a autonomia, tanto individual quanto coletiva. Por isso, a democracia pressupõe cidadania e responsabilidade.

Conforme bem analisou Gerardo Pisarello (2012, p. 58), isso reflete “o processo de alienação jurídica e política que ameaça desencadear uma autêntica tragédia civilizatória sem precedentes”, qual seja, o fim da democracia e o retorno dos governos autoritários<sup>30</sup>. Nesse mesmo sentido, Michelangelo Bovero (2010) adverte que as democracias, tanto em sentido formal quanto em sentido substancial, se encontram em processo de degeneração.

A crise de representatividade das democracias tende a dar lugar a uma nova forma de governar, que Bovero (2014) denominou de autocracia eletiva (governo de um só eleito). Trata-se de uma má democracia, porque comandada por líderes políticos que, não obstante sejam eleitos pela maioria do eleitorado, se impõem sobre o povo afastando-se das promessas republicanas de progresso econômico e desenvolvimento social para todos.

Mais assustador, ainda, é pensar que a autocracia eletiva tende a se transformar no governo dos piores – a *kakistocracia* – uma vez que esses políticos sequer estão interessados em cumprir o contrato social que o Estado se propôs desde a sua formação, evitando barbáries como a miséria, a fome e a guerra. Consoante esclarece Bovero (2010):

Se a classe política eleita pelas regras do jogo empoderar os melhores jogadores - em grego, aristocracia - teremos uma aristocracia eletiva; se, em vez disso, selecionar o pior - em grego, *kakistoi* (por exemplo, se o povo escolher Barrabás em vez de Jesus) - então teremos uma kakistocracia. Acho difícil escapar da impressão de que muitas das verdadeiras democracias contemporâneas são (algumas mais, outras menos) kakistocráticas. Parece-me evidente o quão inadequadas são as classes dominantes perante os agudos problemas de convivência entre os povos, a emergência ambiental, a injustiça social global; e esse caráter inadequado é refletido por um analfabetismo político generalizado dos cidadãos-eleitores, que estão cada vez mais desamparados diante dos empresários consensuais (BOVERO, 2010, p. 23, tradução nossa).<sup>31</sup>

<sup>30</sup>[...] proceso de alienación jurídica y política que amenaza con desencadenar una auténtica tragedia civilizatoria.

<sup>31</sup>[...] si la clase política elegida a través de las reglas del juego empodera a los mejores jugadores – en griego, aristoi- tendremos entonces una aristocracia electiva; si en cambio selecciona a los peores -en griego, kakistoi (por ejemplo, si el pueblo elige a Barrabás en lugar de Jesús) - entonces tendremos una kakistocracia. Creo que es difícil sustraerse de la impresión de que muchas de las democracias reales contemporâneas son (algunas

Além da crise de representatividade causada pelo declínio da participação popular, da autonomia e do senso de responsabilidade dos cidadãos, a crise da democracia também é provocada pela crise do capital. Nesse sentido, conforme bem analisou Castells (2018, p. 20), “na raiz da crise de legitimidade política está a crise financeira, transformada em crise econômica e do emprego, que explodiu nos Estados Unidos e na Europa em 2008. Foi, na realidade, a crise de um modelo de capitalismo, o capitalismo financeiro global”.

Os modos como o capital vem superexplorando os recursos naturais e a mão de obra denotam que a cada crise o sistema se reinventa, aumentando, ainda mais, a mais valia (lucro). Nesse sentido, as crises, consoante argumenta István Mészáros (2011, p. 1135), “são o modo natural de existência do capital: são maneiras de progredir para além de suas barreiras imediatas e, desse modo, estender com dinamismo cruel sua esfera de operação e dominação”.

Assim, a cada nova crise, o capitalismo encontra uma outra maneira para se expandir. E a forma como o capitalismo se apresenta na contemporaneidade é pela via do neoliberalismo. Entretanto, não é correto afirmar que esse é um modelo inédito do capital. Nesse sentido, segundo argumentam Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida:

O capitalismo, que tem no neoliberalismo uma das suas formas de ser, não é estático, vez que está sempre em movimento. Basta ver, por exemplo, as alterações ocorridas nos meios de produção (terra, máquina e, conhecimento, por exemplo), nos modos de domínio do capital sobre o trabalho humano (propriedade privada dos meios de produção, capturas e produção de subjetividades), nos processos de gestão da força de trabalho, nos processos de gestão da força do trabalho (taylorismo, fordismo-taylorismo e toyotismo) no modo de ser do capitalismo (capitalismo industrial e financeiro, biocapitalismo e neurocapitalismo) e no regime de afetos adotado pelo capitalismo para exploração e domínio dos seres humanos (medo e alegria, por exemplo)” (ALMEIDA e ALMEIDA, 2020, p. 4).

Consoante Michel Foucault [2004]/(2018), o neoliberalismo constitui uma forma de o capitalismo se manifestar através de uma nova governamentalidade, que não é uma mera reinvenção do liberalismo clássico, mas um passo adiante. Nas palavras de Foucault (2018, p. 193), “trata-se de fazer do mercado, da concorrência e, por conseguinte, da empresa aquilo a que se poderia chamar o poder enformador da sociedade”.

O neoliberalismo difunde a ideologia<sup>32</sup> de um modelo de empresa em todos os aspectos da sociedade, que vai, gradativamente, apoderando-se do poder político como estratégia de

---

más, otras menos) kakistocráticas. Me parece evidente lo inadecuado que resultan las clases dirigentes frente a los agudos problemas de la convivencia entre los pueblos, la emergencia ambiental, la injusticia social global; y ese carácter inadecuado es reflejada por un difundido analfabetismo político de los ciudadanos-electores, cada vez más desamparados frente a los empresarios del consenso.

<sup>32</sup> Conforme argumentam Vieira Andrade e Silva, a ideologia pressupõe a dominação, logo: “[...] é possível compreender como a alienação e abstração são marcas da ideologia e acabam integrando o conceito que se

gestão. A forma de governar dos Estados é ditada, cada vez mais, por instituições multilaterais internacionais como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Organização Mundial do Comércio (OMC), o Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Essas instituições concentram riquezas (capital e bens) e agem em nome dos interesses econômicos, criando estratégias que corroboram com o modelo de exploração do capital. Como bem observaram Nancy Fraser e Rahel Jaeggi, isso implica um alto grau de subordinação dos poderes públicos estatais, haja vista que essas instituições nunca foram neutras. Assim, à medida em que o neoliberalismo avança, a função política estatal passa a ser um espelho da nova ordem financeira. Nesse sentido, as autoras sustentam que:

Ausente o controle de capital da era anterior, os Estados perderam a capacidade de controlar suas próprias moedas e dirigir suas economias por causa do *déficit* financeiro. Eles agora estão à mercê de credores internacionais e agências de classificação de títulos. Ironicamente, a capacidade estatal é usada nesse regime para construir estruturas transnacionais de governança que dão poder ao capital para disciplinar os cidadãos e os poderes públicos, a quem eles devem prestar contas! (FRASER; JAEggi, 2018, p. 89, tradução nossa)<sup>33</sup>.

O esvaziamento da esfera do que é político contribui para difundir e implantar o modelo de Estado Mínimo. Com isso, os serviços públicos são desregulamentados, as empresas estatais são privatizadas e a propriedade dos Estados é entregue aos mercados. Entretanto, a ideia do Estado Mínimo não significa ausência de intervenção e sim que ele se comporta como agente dos poderes econômicos e ideológicos.

Conforme argumentam Cleber Lucio de Almeida e Wânia Guimarães Rabello de Almeida:

Cumprir assinalar que a doutrina do Estado mínimo, professada pelo neoliberalismo, não persegue o afastamento do Estado da economia, mas impõe um novo rumo ao seu intervencionismo, que é aquele voltado para criar as condições, notadamente jurídicas, para a acumulação do capital e, portanto, de poder. Neste sentido, o poder econômico instrumentaliza o poder político para garantir o atendimento dos seus interesses (ALMEIDA e ALMEIDA, 2020, p. 15-16)

---

entende como o mais adequado para essa terminologia. A ideologia seria, portanto, um fato dado e não o resultado de ações dos próprios homens. É como se a história justificasse os fatos, apontando que as consequências são os resultados de um processo natural e racional da humanidade, em relação ao qual não podemos nos insurgir, porque de nada adiantaria. E isso é o que dá à ideologia o poder de dominação” (VIEIRA ANDRADE e SILVA, 2020, p. 296).

<sup>33</sup> Absent the capital controls of the previous era, states lost the ability to control their own currencies and steer their economies through deficit financing. They are now at the mercy of international lenders and bond rating agencies. Ironically, state capacity is used in this regime to construct transnational governance structures that empower capital to discipline the citizens and publics to whom public power is supposed to be accountable!

Assim, todas as dimensões dos poderes sociais (política, econômica e ideológica)<sup>34</sup> cada vez mais são colocadas a favor dos mercados e dos seus princípios de livre concorrência. Com isso, o neoliberalismo representa um ataque à democracia em várias perspectivas. Em um primeiro momento, compromete a soberania econômica e política dos Estados, impondo uma nova razão de governar alinhada exclusivamente com o neoliberalismo.

Em um segundo momento, a desregulamentação dos sistemas de proteção social viola a própria substância da democracia, comprometida com a promoção dos direitos fundamentais, especialmente os que asseguram a subsistência, o trabalho, a saúde, a educação e a proteção social. Nesse sentido, chama a atenção o nível crescente da pobreza, que vem acentuando-se e aumentando a disparidade entre os mais ricos e os mais pobres.

A pobreza implica a privação de diversas liberdades substanciais do indivíduo, como o bem-estar e a participação política, impedindo o desenvolvimento da sua autonomia e, conseqüentemente, da sua cidadania social. Consoante argumenta Amartya Sen:

O trabalhador adscrito nascido na semiescravidão [...], o desamparo trabalhador sem-terra, desprovido de meios substanciais para auferir uma renda, todos esses indivíduos são privados não só de bem-estar, mas do potencial para levar uma vida responsável, pois esta depende do gozo de certas liberdades básicas. Responsabilidade requer liberdade (SEN, 2015, p. 361).

A valorização da ideologia do Estado mínimo compromete o exercício dos direitos civis, políticos e sociais, além de impedir a realização da justiça social, o que representa a violação de todos os pressupostos da democracia, tanto formais quanto substanciais. Nesse sentido, conforme argumenta Massimo Cuono (2019, p. 233), a concentração dos poderes econômico e ideológico que se manifesta na ideia do não-Estado “[...] acaba sobrepondo a função de soberania – tendo como efeito a produção de novas formas de desigualdade e uma maior redução dos espaços de liberdade”.

Uma outra consequência do neoliberalismo é que ele promove o controle da vida dos indivíduos e de suas condutas em prol da concorrência do mercado, utilizando-se de elementos específicos, como a economia política, a organização das forças produtivas e o próprio direito,

---

<sup>34</sup> Conforme lição de Massimo Cuono, o poder apresenta três dimensões: “A dimensão política (ou seja, os poderes do Estado) é caracterizada pela relação de *imperium* (isto é, de poder como mandato) que existe entre os governantes e governado, uma situação assimétrica causada pela distribuição desigual de força. A dimensão econômica (ou seja, referente às relações privadas entre indivíduos, que é a esfera da liberdade contra o poder do Estado), é caracterizada pela relação de domínio (ou seja, pelo poder como domínio), que existe entre senhores e servos, uma situação assimétrica causada por distribuição desigual de riqueza. A dimensão ideológica (o espaço da religião como esfera espiritual e cultural) é caracterizada pela relação *auctoritas* (ou seja, pelo poder como autoridade) que existe entre o sábio e o ignorante, uma situação assimétrica causada pela distribuição desigual de conhecimento” (CUONO, 2019, p. 224).

o que podemos definir como a biopolítica da pós-modernidade<sup>35</sup>. Com isso, incentivam-se posturas de concorrência generalizada, individualismo, consumismo desenfreado e a preponderância do econômico sobre o social ou, em última medida, até mesmo sobre o humano.

Essas ações pretendem, na verdade, ocultar os sentimentos de solidariedade e de reciprocidade, os quais possibilitam o desenvolvimento pessoal<sup>36</sup>. Isso dificulta a articulação do grupo na defesa dos seus interesses particulares e também dos coletivos, o que constituiu empecilho ao diálogo. Como consequência, sequer os sujeitos conseguem ter consciência das suas demandas e, tampouco, colocá-las nas pautas das agendas políticas para serem discutidas.

À luz do que foi visto, verificou-se que a democracia social foi um modelo de governo que buscou estabelecer medidas concretas para garantir a efetividade dos direitos sociais constitucionalmente consagrados nas Constituições democráticas do pós-Guerra. Esse modelo tinha como base a intervenção estatal diretamente na economia a fim de estabelecer limites ao capital por meio das garantias aos direitos sociais, sem, contudo, romper com o capitalismo e sua lógica de mercado.

Constatou-se, também, que, com o fim do liberalismo social, surgiu uma nova onda de democratização que expandiu o modelo das democracias representativas para mais Estados, especialmente os países latino-americanos, como consequência do fim dos regimes de governo militar. No entanto, as democracias contemporâneas enfrentam várias crises de legitimidade.

A primeira dessas crises é da própria representatividade, pressuposto essencial para qualquer governo democrático. Os eleitores sentem que os políticos não estão comprometidos com a defesa dos interesses da população, nem mesmo com as demandas mais particulares de cada indivíduo. Ser político se tornou profissão, cuja classe age em nome dos poderes econômico ou ideológico que asseguram os privilégios de uma minoria.

A outra crise é a crise financeira causada pelo neoliberalismo e que se desdobra em outros aspectos, os quais ao menos três foram expostos. Em um primeiro momento, o neoliberalismo coopta o poder político para que aja em nome de outro poder social, o

---

<sup>35</sup> Neste sentido, a compreensão decorre do conceito inicial de biopolítica dada por Foucault “[...] a maneira como se tentou, desde o século XVIII, racionalizar os problemas criados à prática governamental pelos fenômenos específicos de um grupo de seres vivos constituído em população: saúde, higiene, natalidade, longevidade, raças [...]” (FOUCAULT, 2018, p. 393).

<sup>36</sup> Para Robert Dahl, o desenvolvimento pessoal relaciona-se com o progresso da moral do indivíduo e da sua percepção de cidadania perante a ordem democrática, pois representa “a aquisição de um senso mais maduro de responsabilidade pelos próprios atos, uma consciência mais ampla do efeito dos próprios atos sobre outrem, uma disposição maior para refletir sobre as consequências desses atos para os outros e também para levá-los em consideração e assim por diante” (DAHL, 2012, p. 163).

econômico, usando-se da ideologia como instrumento. Com isso, a soberania política e econômica dos Estados fica comprometida, porque os governos locais já não possuem mais o controle dos mercados, das moedas e das políticas econômicas internas, as quais são ditadas por instituições como o FMI, o BIRD, a OMC e a OCDE.

Em outro momento, o neoliberalismo atua para desconstruir as conquistas da democracia social, desregulamentando os direitos sociais, violando os princípios constitucionais, que representam os verdadeiros limites ao capital. Logo, o neoliberalismo representa um ataque ao próprio conteúdo da democracia em sentido substancial, impedindo que as garantias dos direitos constitucionalmente consagrados sejam realmente efetivas na diminuição das desigualdades e na promoção da justiça social.

Como consequência, os indivíduos sofrem com as privações de liberdade em todos os sentidos, tais como o direito à subsistência, à saúde, ao trabalho e à educação. Sem esses direitos, os sujeitos sequer podem exercer a autonomia individual ou coletiva, desenvolver a responsabilidade e a cidadania social.

Por último, o neoliberalismo age controlando diretamente os indivíduos, estimulando a concorrência, o isolamento social, o consumismo e a prevalência dos valores econômicos em todas as instâncias da vida pessoal. Isso impede o desenvolvimento dos valores da solidariedade e da reciprocidade, essenciais para a construção de um ideal de governo democrático e o verdadeiro diálogo entre as majorias e as minorias.

## **4 DIREITO DO TRABALHO E DEMOCRACIA**

Como foi demonstrado anteriormente, além dos pressupostos formais, a democracia tem como pressuposto a garantia dos princípios e dos direitos humanos fundamentais, entre eles o trabalho. A democracia social, adotada pelos *Welfare States*, buscou estabelecer medidas concretas para garantir a efetividade desses direitos, especialmente mediante políticas estatais para a criação de empregos e a melhoria das condições de trabalho.

Também buscou-se assegurar a maior participação da classe trabalhadora na defesa dos seus interesses, o que corroborou para estabelecer certos limites ao capital e à sua lógica de livre mercado. Na sequência, verificaram-se os ataques direcionados a esse modelo pelo neoliberalismo, que colocam em crise as democracias contemporâneas, tanto em sentido formal, quanto em sentido substancial.

No presente capítulo será demonstrada a relação entre Direito do Trabalho e democracia. Para tanto, primeiro é preciso estabelecer a razão de ser e o conceito do Direito do Trabalho. No segundo momento, será investigado a que se destina esse ramo jurídico, analisando suas funções econômica, política e social.

### **4.1 Conceito e razão de ser do Direito do Trabalho**

A análise da relação entre Direito do Trabalho e democracia exige que se estabeleça, inicialmente, o conceito de Direito do Trabalho a fim de delimitar quais são as relações jurídicas que compõem o objeto desse ramo jurídico. Para isso, é necessário examinar, ainda que de forma breve, a sua razão de ser.

Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes [1971]/(2014) afirmam que Direito do Trabalho foi fruto de um emaranhado de condições econômicas, sociais e políticas presentes no século XIX. Entre elas, mencionam a ascensão do liberalismo jurídico, já anteriormente mencionado. Também merece destaque a implantação do regime de livre concorrência de mercado que, a despeito de diminuir as desigualdades sociais entre ricos e pobres, acabou aumentando a concentração de capital nas mãos de poucos proprietários.

Somam-se, ainda, a esses fatores, o surgimento das grandes máquinas industriais, que substituíram em grande proporção o trabalho humano nas fábricas. Em razão do maquinismo, cresceu o número de desempregados e também a exploração da mão de obra de mulheres e crianças, que eram mais vulneráveis e, conseqüentemente, recebiam remuneração menor que os trabalhadores homens.

Conforme lições de Héctor Hugo Barbagelata (2012), os relatos históricos apontam que as condições de trabalho eram péssimas, pois não eram asseguradas normas de higiene nos locais de trabalho. Enquanto nas plantações nos meios rurais os trabalhadores laboravam junto de animais, sem acesso à água potável, nas fábricas a realidade não era menos desumanizante, uma vez que não havia normas de segurança, não sendo raros os casos de incêndios dos quais eram vítimas.

Além disso, a jornada de trabalho era extenuante, chegando até a dezoito horas por dia, com sérios prejuízos à saúde humana. A presença das máquinas também implicou mais acidentes do trabalho que, em regra, deixavam os trabalhadores mutilados, representando uma passagem lamentável, mas indelével, na história do capitalismo e do Direito do Trabalho.

A junção desses fatores criou um contexto social de desumanização do trabalho, miséria e insegurança tanto para o trabalhador quanto para a sociedade. Surgem, então, diversos focos de rebeliões na Europa Ocidental, lideradas em sua maioria por trabalhadores, incitando a sociedade contra os abusos que aquela realidade social provocava e reivindicando melhores condições de vida.

Consoante também se extrai das lições de Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes [1971]/(2014), é nesse momento que surge o Direito do Trabalho, pois a situação exigia o mínimo de regulamentação capaz de impedir a sujeição dos trabalhadores a condições desumanas de vida. No entanto, a resposta estatal era lenta, muito em razão dos princípios não-interventivos típicos do liberalismo político e econômico.

Aumentavam as lutas sociais, as agitações, as paradas de trabalho, as quais funcionavam como instrumentos de autotutela para forçar os proprietários das fábricas e das usinas a negociarem com os trabalhadores. Nesse contexto, foram firmadas as primeiras convenções coletivas destinadas a regular as relações de trabalho, à margem da intervenção estatal, mas que foram reconhecidamente instrumentos de pacificação social.

Por meio dessas negociações, os trabalhadores conquistaram um direito novo para a classe operária, regulamentando questões relacionadas ao controle da jornada, ao pagamento de horas extras, à prevenção de acidentes, à idade mínima para o trabalho, à remuneração do trabalho noturno, entre outros. Esse contexto econômico, político e social foi determinante para a gênese do Direito do Trabalho.

Mesmo sendo firmados alguns desses acordos, as manifestações prosseguiram e junto com elas também havia prisões e mortes, as quais levavam a um cenário crescente de desordem.

Cada vez mais exigia-se a intervenção estatal visando criar um conjunto de leis especiais que pudessem cessar o estado de insegurança total em que se vivia.

Com isso, o Estado passa a intervir aprovando leis de proteção ao trabalhador, muitas delas repetindo o conteúdo protetivo das normas autonomamente negociadas pelo empresariado e o proletariado, como uma resposta à questão que se formou no regime liberal e capitalista de produção. Por isso, como afirmam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), o Direito do Trabalho é produto do século XIX e do capitalismo.

O Direito do Trabalho só se tornou possível, também, a partir da ideia do trabalho livre, como contraponto ao trabalho escravo. No entanto, o fato de o trabalhador colocar à disposição de outrem a sua força de trabalho – ainda que mediante pagamento de uma remuneração – não significa existir igualdade entre as partes. Na prática, a sua vontade não é verdadeiramente livre, mas meramente formal, como adiante será demonstrado.

Além de livre, o tipo de trabalho tutelado desde a formação do Direito do Trabalho é aquele considerado produtivo, na perspectiva do sistema capitalista. Ou seja, aquele por meio do qual alguém contrata com outrem o uso do seu tempo útil com a finalidade de comercializar o excesso desse trabalho humano (a mais valia), visando alcançar a acumulação do capital (o lucro). Assim, o Direito do Trabalho, na sua gênese, não considera como seu objeto toda e qualquer a atividade humana.

Por essa razão, comumente, algumas atividades consideradas não-produtivas ficaram à margem da proteção trabalhista, como é o caso do trabalho doméstico. No entanto, com o movimento de valorização do Direito do Trabalho, atualmente, se compreende que esse tipo de trabalho atende à satisfação das necessidades humanas de cuidado e ainda permite que empregadores se utilizem do tempo disponível para exercerem outras atividades, inclusive trabalhar.

Assim, e levando-se em consideração a dimensão humana do trabalho, essa e outras atividades correlatas são consideradas atividades socialmente úteis, passando a ser tutelada pelo Direito do Trabalho<sup>37</sup>. Ressalta-se, ainda, que, conforme argumenta Antônio Fernandes

---

<sup>37</sup> A diferença entre o trabalho produtivo e o doméstico é a finalidade econômica, que se resume ao lucro na concepção empresarial de extração da mais-valia. No entanto, ambos pertencem ao gênero do trabalho humano. Devido à maior promoção do valor social do trabalho e, principalmente, do princípio da não-discriminação entre os tipos de trabalho, as atividades domésticas passaram ser juridicamente protegidas por normas internacionais. Com esse movimento de valorização, cresceu consideravelmente a pressão externa sobre os Estados Nacionais, em especial após a aprovação a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, para que reconhecessem esses trabalhadores como empregados, desde que atendidos os requisitos para a formação do

Monteiro “O Direito do Trabalho não é o Direito de todo o trabalho” (FERNANDES, 2014, p. 10).

Não cabem no seu objeto todas as modalidades de exercício de uma atividade humana, mesmo que sejam produtivas ou socialmente úteis, vez que ele trata apenas do trabalho realizado por pessoa física, de maneira habitual ou não-eventual (no caso do doméstico), mediante remuneração e com dependência ou subordinação em relação ao empregador. Esses são os elementos objetivos que definem o que é a relação de emprego e, portanto, constituem o objeto do Direito do Trabalho.

Por isso, como regra, as normas trabalhistas não se aplicam ao trabalhador que executa as atividades em proveito próprio, ainda que com fins econômicos, como é o caso do autônomo. Nessa situação, a atividade laboral é desempenhada com independência pelo contratado em relação ao contratante, aplicando-lhe as normas do Direito Civil, as quais presumem a equivalência entre as partes.

Contudo, cumpre destacar que a doutrina trabalhista não ignora o movimento crescente de incorporação do trabalho autônomo como objeto do Direito Laboral, assim como outras relações de trabalho caracterizadas pela suposta independência do trabalhador. Nesse sentido, Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2014) já discutiam sobre a necessidade de o Direito do Trabalho ser definido, também, à luz de critérios que levassem em conta a figura do trabalhador e não, exclusivamente, a atividade laboral.

Esses critérios vão além dos pressupostos formais, pois levam em consideração a dependência econômica e social daquele que aliena a sua força de trabalho. Por essa razão, “[...] não há como negar que os seus limites desbordam hoje para o trabalho autônomo e para outras formas concretas de prestação livre de trabalho remunerado” (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 52).

Conforme lições de Fernandes (2014), o Direito do Trabalho, como regra, não se aplica aos casos de trabalho que é prestado exclusivamente por benevolência, gratuitamente, como o trabalho voluntário ligado às congregações religiosas, porque inexistente expectativa de remuneração por parte daquele que executa a tarefa. Tampouco se aplica ao trabalhador eventual, em razão da ausência do requisito objetivo da habitualidade, e aos estagiários e

---

vínculo empregatício previstos em normas de caráter especial. Logo, o trabalho no sistema capitalista moderno engloba tanto as atividades produtivas em sentido estrito, quanto aquelas definidas por Antônio Fernandes Monteiro (2014) como socialmente úteis, tais como as realizadas por domésticos, cuidadores de idosos, babás, caseiros etc.

servidores contratados sob o regime administrativo, em razão de escolhas políticas do legislador fundamentadas em critérios principiológicos razoáveis.

Conforme argumentam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), o critério objetivo utilizado para definir o Direito do Trabalho se utiliza das mesmas premissas aplicáveis a qualquer outra relação que interessa ao mundo jurídico (objeto lícito, possível e determinado). No entanto, é meramente incompleto para assegurar a autonomia científica desse ramo jurídico, porque ignora que “o trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com sua própria personalidade, em qualquer de suas manifestações” (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 40).

Por isso, é preciso complementar a definição do Direito do Trabalho a partir de critérios que vão além do critério objetivo, dando destaque, também, aos sujeitos dessa relação jurídica, sobretudo àqueles que se encontram em posição de desvantagem, incluindo, excepcionalmente, também o trabalhador autônomo. Conforme argumentam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, para melhor definir o Direito do Trabalho deve-se levar em conta ambas as perspectivas (objetiva e subjetiva), conceituando-o como:

[...] o conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e, excepcionalmente, do autônomo, além de outros aspectos desses últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 50).

O diferencial dessa definição dada ao Direito do Trabalho vem do reconhecimento da figura humana do trabalhador, o que representa um ganho de conteúdo em relação aos critérios objetivos antes expostos. Essa visão expansionista do que vem ser esse ramo jurídico passa necessariamente pela compreensão de que uma definição meramente normativa, formal ou descritiva do Direito do Trabalho, como advertem Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, “não leva em conta que o trabalho humano é um fenômeno multidimensional” (ALMEIDA e ALMEIDA, 2017, p. 22).

A primeira das dimensões que o trabalho possui é a econômica. Ela decorre do fato de o empregado depender dos rendimentos pagos pelo empregador para ter acesso aos bens materiais para a sua subsistência e da sua família. Além disso, o trabalho também é a principal porta de entrada para outros direitos sociais, como educação, saúde, lazer, moradia, transporte e previdência social, que asseguram ao homem condições seguras de vida, tanto física quanto emocional.

O trabalho também permite a integração entre os indivíduos, que se reconhecessem não apenas como atores do processo de produção coletivo dentro das fábricas, mas como

semelhantes e integrantes de classe em um contexto social maior. Isso representa a sua dimensão social. Logo, o trabalho não é uma mercadoria, porque ele cumpre uma função que é, a um só tempo, política e social, porque interessa a toda a sociedade.

Por último, como argumentam Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2017) o trabalho tem, ainda, uma dimensão psicológica. Isso porque ele é o instrumento que o trabalhador se utiliza para construir a sua identidade pessoal e para satisfazer outras das suas necessidades psicológicas, tais como:

[...] bem-estar, sentimento de pertencimento e de produtividade, oportunidade para desenvolver competência, habilidades e criatividade para a realização pessoal, segurança, prestígio social e profissional e contatos interpessoais [...]" (ALMEIDA e ALMEIDA, 2017, p. 24).

Essas dimensões atribuídas ao trabalho (econômica, político-social e psicológica) justificam porque a descrição do Direito do Trabalho não deve levar em conta somente os critérios objetivos. É preciso atentar para o fato de que, para satisfazer as necessidades humanas – especialmente aquelas relacionadas com a sua própria subsistência – o homem depende da alienação da sua força de trabalho.

Isso instaura um estado de dependência, especialmente econômica e social, o qual não permite afirmar que sua manifestação de vontade seja verdadeiramente livre, ainda que juridicamente esse seja o fundamento utilizado para definir o trabalho na perspectiva do sistema capitalista de produção. Conforme sustenta Antônio Fernandes de Monteiro (2014), na maioria das situações, o trabalhador que aliena sua força de trabalho o faz premido pela necessidade.

Como consequência, também não se pode afirmar que exista plena igualdade entre os contratantes, porque ela é meramente jurídica e não, propriamente, uma igualdade de poderes. Nesse sentido, é inegável a posição de superioridade do empregador. Inicialmente, porque ele detém os meios de produção e o controle da tecnologia, concentrando em suas mãos o poder econômico.

Além disso, o empregador admite, organiza, fiscaliza, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços, valendo-se do seu poder empresarial de direção que submete o empregado ao seu comando. Antônio Monteiro Fernandes (2014) sustenta que essa disparidade de poderes está presente desde o momento da contratação do empregado, permanecendo durante o contrato de trabalho e é também facilmente notada no momento da dispensa. Nas suas palavras:

[...] para além da desigualdade inicial, o próprio desenvolvimento das relações de trabalho, se meramente coberto pelo acordo dos sujeitos e pelo regime geral dos contratos, acentua a debilidade da posição do trabalhador, em virtude da subordinação e do correspondente estatuto de “poder” ou “autoridade” do empregador (FERNANDES, 2014, p. 15).

Logo, a relação de emprego é marcada por um estado de sujeição do obreiro ao comando empresarial, que impede a sua plena autonomia individual e acentua, ainda mais, a desigualdade entre as partes, conforme os poderes vão se concentrando nas mãos do empregador. Por essa razão, o Direito do Trabalho deve se preocupar em estabelecer limites ao poder empresarial, sob pena de o trabalho perder o seu valor social e a sujeição reestabelecer o estado de servidão e escravidão absolutas.

Então, conforme sustentou Alain Supiot (1990), a razão de ser do direito nesse caso – e também como em qualquer outra esfera – é impedir abusos, substituindo as relações de força por outras mais civilizadas na tentativa de manter a paz social e, portanto, o equilíbrio das liberdades nas relações humanas. Tratando-se de relações que envolvem o trabalho humano, justifica-se a presença de um direito especial que possa regular essas relações, interpretando a realidade fática à luz de princípios, regras e institutos próprios.

Logo, pode-se concluir que o Direito do Trabalho, como qualquer outro ramo jurídico, nasce com a missão de servir como contrapoder. Ele existe para manter o equilíbrio nas relações privadas que têm como objeto o trabalho humano. Para além disso, é indispensável reconhecer que a razão de ser do Direito do Trabalho é proteger a dignidade humana do trabalhador, a parte mais vulnerável da relação, disciplinando as relações de trabalho.

Nesse sentido, Antônio Fernandes Monteiro adverte que os termos próprios utilizados para definir esse ramo jurídico, como troca e relações de trabalho, “[...] expõem as situações de desequilíbrio, que se traduzem na tendencial desvalorização do trabalho, que podem conflitar com os fundamentos axiológicos do ordenamento jurídico e requerer desse alguma resposta” (FERNANDES, 2014, p. 9).

Por isso, além de proteger os mais vulneráveis, o Direito do Trabalho também tem como missão promover a valorização das relações laborais, o que constitui uma espécie de código genético desse direito. Neste sentido, João Leal Amado argumenta que “[...] é inegável que a função de tutela do trabalhador assalariado (da sua pessoa e do seu emprego) e de compressão/limitação dos poderes patronais se encontra inscrita no código genético do Direito do Trabalho” (LEAL AMADO, 2017, p. 138).

Também nesse sentido, aduzem Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2018) que a definição mais adequada para o Direito do Trabalho deve levar em

consideração a dignidade humana<sup>38</sup>. Conforme argumentam, essa característica dá ao Direito Laboral uma natureza de direito especial, pois:

[...] são mantidas as concepções normativa e finalística do Direito do Trabalho, mas com um ganho de conteúdo, na medida em que ao Direito do Trabalho é atribuída a finalidade de tutela e promoção da dignidade humana, o que implica atribuir significado humano ao Direito do Trabalho (ALMEIDA e ALMEIDA, 2018, p. 16).

A dignidade humana também é debatida por Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014). Sustentam os autores que, com o movimento de valorização do trabalho – ao menos no plano teórico – o trabalho deixou de ser visto como mera mercadoria “[...] e passou a ser, além do principal fator econômico da produção, um verdadeiro elemento de dignificação e elevação da criatura humana” (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 41).

Para Vitor Araújo Filgueiras (2019), o Direito do Trabalho tem uma finalidade moral, na medida em que pretende definir limites para o mercado, evitando abusos de toda ordem. Consoante argumenta:

[...] o emprego nunca é um fim em si mesmo. Se for, e já que o direito do trabalho atrapalha o emprego, por que não permitir contratos de trabalho em troca de comida? Por que não permitir trabalho de crianças de 10 anos? Esses fatos acontecem **hoje**, quando o mercado opera sem limites. Há um componente necessariamente moral na regulação do trabalho” (FILGUEIRAS, 2019, p. 21).

Igual pensamento desponta na doutrina de Maria Cecília Máximo Teodoro (2018), para quem a relação de emprego e seus elementos constitutivos devem ser analisados sob uma perspectiva econômica e também humana. Consoante argumenta, o Direito do Trabalho busca conciliar essas duas perspectivas:

[...] o que significa também lutar contra a alienação no trabalho, ainda que isso possa onerar a empresa – já que, como se sabe, ela tem uma “função social” a cumprir, segundo a Constituição Federal, e o significado dessa expressão vai muito além da simples criação de empregos (TEODORO, 2018, p. 47).

Por conseguinte, à luz do que foi visto, o Direito do Trabalho é o ramo jurídico que disciplina as relações de emprego e, excepcionalmente, o trabalho autônomo, formado por

---

<sup>38</sup> Sobre o que vem a ser essa dignidade, não se ignora a importante contribuição da doutrina trabalhista para elaborar um conceito de trabalho digno; entretanto, uma síntese das ideias está compreendida na definição dada pela Organização Internacional do Trabalho sobre o que vem a ser o trabalho decente. Segundo a OIT, essa definição está relacionada à existência de determinadas condições, como: “[...] 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social e 4) o fortalecimento do diálogo social” (OIT, 2019). Portanto, pode-se afirmar que a dignidade no trabalho se concretiza com a presença de variados fatores, entre eles, justa remuneração, condições favoráveis para o labor, jornada adequada e respeito pela condição humana do trabalhador. Qualquer alcance que se dê para a expressão trabalho decente parte do pressuposto que o trabalho seja prestado livremente e tenha como fim tentar manter o equilíbrio entre os sujeitos que detêm o controle das forças produtivas e aqueles que se submetem a eles.

princípios, normas e regras próprios visando estabelecer limites à hegemonia do poder econômico sobre os trabalhadores, assegurando a dignidade e o desenvolvimento daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para sobreviver e realizar-se, enquanto ser político e social.

## **4.2 Funções do Direito do Trabalho**

Como visto anteriormente, no estágio de formação desse ramo jurídico a preocupação social que mais impulsionou a sua regulação, sob o ponto de vista humanista, foi a garantia da subsistência e da segurança física do trabalhador. Entretanto, esses são apenas alguns dos aspectos que fomentaram o desenvolvimento desse ramo jurídico. Pois, assim como o trabalho é multidimensional, o Direito do Trabalho acaba cumprindo diferentes papéis no cotidiano da vida em sociedade, que podem ser verificados a partir do estudo das suas funções, as quais serão examinadas a seguir<sup>39</sup>.

### *4.2.1 Função Econômica do Direito do Trabalho*

O Direito do Trabalho possui várias funções, dentre elas a econômica, qual seja, assegurar o pagamento de uma remuneração justa, capaz de prover a subsistência do trabalhador e de sua família. Mas o Direito do Trabalho não se limita a assegurar ao trabalhador o recebimento de uma remuneração.

Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que a todos é assegurada a justa remuneração pelo trabalho prestado como condição para viver uma vida conforme a dignidade humana (ONU, 1948). Portanto, a remuneração deve ser justa e assegurar condições dignas de trabalho.

Ademais, em razão da importância das contraprestações pecuniárias devidas a título salarial e remuneratório, a ordem jurídica assegura a sua periodicidade, intangibilidade irredutibilidade e isonomia, além de vedar a sua retenção dolosa. Consoante argumenta Delgado (2019), essas garantias formam um sistema de proteção que se estende às diversas verbas oriundas do contrato trabalhista e não somente as que compõem o núcleo salarial básico.

A periodicidade no pagamento do salário lhe confere natureza de um direito sucessivo, o qual deve se repetir ao longo do contrato de emprego em razão da dependência econômica do trabalhador. O salário também deve ser pago no período máximo de um mês, até o 5º dia útil

---

<sup>39</sup> Uma análise preliminar da doutrina trabalhista permite adiantar que não há uma classificação que seja universal e imutável das funções desempenhadas pelo Direito do Trabalho, dada a interdisciplinaridade das suas normas jurídicas. É possível, contudo, extrair alguns aspectos que diferenciam umas das outras.

subsequente ao mês trabalhado, tal como se extrai do art. 459 da CLT, salvo se o pagamento for referente às comissões, percentagens e gratificações, que também devem ser quitadas dentro do prazo máximo estabelecido na lei (BRASIL, 1943).

Outro atributo do salário é a sua essencialidade, porque o trabalhador depende dele para a satisfação das suas necessidades pessoais e vitais e da sua família, não podendo renunciá-lo. Com isso, pretende-se garantir que o trabalhador receba o mínimo para sua subsistência, tal como assegurado pela Constituição da República Brasileira de 88.

Conforme disposto no art. 7º, inciso IV, todo trabalhador tem direito ao pagamento do salário mínimo, estabelecido nacionalmente por lei, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim, “[...] capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo [...]” (BRASIL, 1988).

De igual forma, a Consolidação das Leis do Trabalho assegura ao empregado o pagamento de uma remuneração diária mínima, ainda que o salário seja ajustado por empreitada ou por tarefas ou peças, a qual deve ser calculada sobre o valor do salário mínimo, conforme se extrai do art. 78. Também é assegurado o pagamento ao menos do salário mínimo mensal quando o trabalho for contratado à base de comissões ou percentagens, vedando-se os descontos a título de compensações no mês subsequente (BRASIL, 1943).

A proteção salarial se estende mesmo durante os períodos de suspensão ou interrupção contratual em razão de infortúnios. Nesses casos, é devido ao empregado um auxílio de natureza social e cujo pressuposto é a relação de emprego. De igual forma, é devido o pagamento durante as férias, mesmo sendo vedada a prestação de serviços (BRASIL, 1943).

As normas da CLT vedam, ainda, o pagamento do salário com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas, permitindo-se o pagamento parcialmente feito com utilidades *in natura*, tais como a alimentação e a habitação, observados os limites previstos no art. 458, *caput* e §3º (BRASIL, 1943).

No tocante à intangibilidade salarial, a própria Constituição Federal de 88, no art. 7º, VI, assegura a irredutibilidade, ressalvadas as hipóteses de negociação coletiva. As negociações coletivas são, portanto, a cláusula que salvaguarda a integridade do salário. E por essa razão, o Direito Coletivo do Trabalho estabelece um conjunto de procedimentos e regras objetivas para a sua aprovação, conforme previsto no art. 612, *caput* e parágrafo único (BRASIL, 1943).

Mesmo no caso de aprovação pelas entidades da categoria dos trabalhadores, a irredutibilidade salarial deve ser acompanhada, no mínimo, da redução da jornada de trabalho, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador. Referida norma decorre da interpretação sistêmica feita do ordenamento constitucional trabalhista, que assegura o direito ao pagamento da remuneração proporcional à jornada de trabalho.

Admite-se, ainda, a redução da jornada com pagamento proporcional do salário em casos extremos, de contingências sociais imprevisíveis e cujo intuito seja proteger as relações de trabalho e evitar o desemprego em massa. O chamado *lay off* é o termo derivado da língua inglesa, que remete a uma situação de suspensão temporária do contrato de trabalho, seja por falta de recursos financeiros da empresa para pagamento de salários, seja por falta de trabalho ou atividade que ocupe toda a mão de obra contratada<sup>40</sup>.

Também em razão da segurança dos rendimentos necessária a qualquer trabalhador, é vedada a retenção dolosa do salário, que é protegido por lei, conforme disposto na CR de 88, art. 7º, inciso X (BRASIL, 1988). E, ainda, como regra, o salário é impenhorável, conforme previsto no art. 833, inciso IV, do Código de Processo Civil, o qual estabelece que essa mesma norma se aplica também às remunerações e aos ganhos de trabalhador autônomo e aos honorários de profissional liberal, ressalvados os casos de dívida decorrente de outra prestação também de natureza alimentícia (BRASIL, 2015).

Ainda sobre a irredutibilidade salarial, a CLT também estabelece que o salário pago em espécie ao trabalhador não pode ser inferior a 30% do mínimo, conforme regra prevista no art. 82, parágrafo único. De igual forma assegura que na rescisão contratual o valor máximo do desconto não pode ser superior a um salário do empregado, consoante regra estabelecida no art. 477, § 5º (BRASIL, 1943).

Também se extrai da legislação infraconstitucional outra norma que visa proteger a integridade do salário, delimitando as hipóteses em que os descontos no salário são permitidos, entre elas aquelas pactuadas em lei ou contrato coletivo, bem como referentes aos adiantamentos salariais. Outra situação em que se autoriza o desconto sobre o salário é quando

---

<sup>40</sup> Algumas dessas situações são reguladas pelo Direito do Trabalho brasileiro, aplicando-lhes o art. 476-A da CLT, que prevê a suspensão do contrato de trabalho de dois a cinco meses para que o empregado possa participar de cursos profissionalizantes, desde que com sua aquiescência e mediante o pagamento de uma verba mensal com natureza compensatória, mas desde que previamente estabelecida em negociação coletiva. Neste mesmo sentido, cite-se também a Lei nº 4.923 de 1965 e, mais recentemente, a Lei nº 14.020, oriunda da conversão da Medida Provisória nº 936, que dispôs sobre a suspensão dos contratos de trabalho e o pagamento de um auxílio emergencial durante a pandemia decorrente do Coronavírus.

o empregado, por dolo ou culpa, causar dano ao empregador, observado o que prescreve o art. 462, *caput* e § 1º da CLT (BRASIL, 1943).

Por último, o Direito do Trabalho deve assegurar a isonomia salarial, conforme expressamente determina a Constituição da República ao longo do art. 7º, incisos V, XXX, XXXI e XXXII, que preveem:

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...] (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, a CLT estabelece que, mesmo no caso do trabalho em domicílio, é assegurado o pagamento da remuneração de um salário mínimo, conforme regra constante no art. 83, que impede a discriminação injustificada entre os tipos de trabalho. Também veda a distinção salarial em razão da condição de trabalhador rural ou por causa do sexo, segundo consta no art. 76.

A isonomia salarial também é matéria tratada no art. 461, que regulamentou os requisitos para enquadrar os casos de equiparação salarial. Soma-se a isso, os diversos precedentes jurídicos sobre a matéria, os quais resultaram na aprovação da súmula 6 pelo Colendo TST, que ao longo dos anos foi tendo sua redação aprimorada a fim de assegurar aos trabalhadores o direito à igual remuneração.

Infere-se de todos esses dispositivos que a função econômica do Direito do Trabalho tem relação estreita com a proteção dos rendimentos do trabalho, como forma de salvaguardar a sobrevivência do empregado com o mínimo de dignidade. Como isso, o Direito do Trabalho cumpre parte do *mister*, assegurando as condições materiais de independência ao ser humano que aliena a sua força de trabalho. Essas são as funções econômicas imediatas atribuídas ao Direito do Trabalho.

Contudo, não se ignora que tanto o salário, como o sindicato, as convenções coletivas, as sentenças normativas, as regras sobre duração do trabalho são institutos e conceitos usados também para compreender os efeitos econômicos causados pelo Direito do Trabalho. Por isso, ao Direito do Trabalho também incumbe uma função econômica mediata, intrinsecamente

relacionada com a organização da empresa e do capital, conforme argumentam Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2014).

Além disso, se bem aplicada, a função econômica do trabalho serve como instrumento para potencializar o desenvolvimento dos mercados e a geração de riqueza. Isso porque, conforme Maurício Godinho Delgado (2019), não se pode negar que o pagamento de uma remuneração mais justa para a imensa classe de trabalhadores promove o aumento do poder de consumo, a regulamentação da circulação monetária, o controle da taxa de juros e a modernização da organização empresarial visando aumentar a produtividade e o domínio da tecnologia.

Diante do exposto, conclui-se que a função econômica imediata do Direito do Trabalho é garantir o acesso aos bens materiais essenciais, como alimentação, moradia e transporte, e também a alguns outros direitos sociais imateriais, como saúde, educação e previdência social. De outro lado, esse ramo jurídico tem, ainda, uma função econômica mediata, relacionada à organização da empresa e do capital, que visa potencializar o desenvolvimento dos mercados, a geração e a circulação de riquezas.

#### *4.2.2 Função Política do Direito do Trabalho*

O Direito do Trabalho, além de uma função econômica, tem também uma função política. A doutrina apresenta diferentes parâmetros para definir o que vem a ser a essa função política e delimitar qual a sua importância.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 60) aduz que o Direito do Trabalho possui uma natureza política conservadora, segundo a qual “[...] esse ramo jurídico confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea”. Também menciona que o Direito do Trabalho é um dos mais importantes instrumentos de participação das minorias econômicas na gestão e no equilíbrio de poderes nas relações privadas de trabalho. E, por isso, desempenha uma função que é ao mesmo tempo civilizatória e democrática.

Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida argumentam que o Direito do Trabalho desempenha papel fundamental na promoção da justiça social. Sobre a sua dimensão política, aduzem que “[...] O Direito do Trabalho, estabelecendo instrumentos que permitem à classe trabalhadora atuar politicamente em igualdade de condições com o capital e os empregados, atua como um direito político” (ALMEIDA e ALMEIDA; 2017, p. 27).

Infere-se dessas considerações que é tênue a linha entre a função política e social do Direito do Trabalho ou, adotando-se uma visão mais radical, que não há como separá-las. Isso

ocorre, pois, os direitos e as garantias fundamentais se conectam e são interdependentes, complementares entre si.

No entanto, optou-se neste tópico do trabalho por examinar a função política desse ramo jurídico na perspectiva dos direitos ligados à liberdade de participação e à autonomia. Esse rol de direitos está diretamente relacionado às liberdades civis e políticas já analisadas ao longo dos capítulos anteriores sobre a democracia.

Como mencionou Alain Supiot (1990), o Direito do Trabalho sempre incitou discussões sobre liberdade e participação ao longo de todo o seu processo de aprimoramento, as quais repercutiram na construção da ordem política dos Estados. Esse debate, historicamente ligado à gênese do Direito do Trabalho, é essencial para compreendê-lo e justificá-lo socialmente.

Seus institutos são tipicamente de natureza coletiva, visando à participação dos trabalhadores nas decisões do grupo, decorrendo daí o seu caráter socializante e dinâmico. Entre os principais institutos do Direito Coletivo do Trabalho destacam-se a liberdade sindical, a convenção e a negociação coletivas, a greve, o dissídio coletivo, a sentença normativa e o regulamento empresarial.

A liberdade sindical é consagrada no plano internacional em diversos instrumentos normativos, inclusive em ambos os Pactos Internacionais aprovados em 1966 – o de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. De igual forma, assegura-se a liberdade sindical na Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 e no Protocolo em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conhecido como Protocolo de San Salvador.

Além disso, cumpre mencionar que tanto a liberdade sindical como a negociação coletiva constituem direitos trabalhistas fundamentais elencados no anexo da Declaração de Filadélfia da OIT. Cite-se, ainda, o prestígio de tal preceito, direta ou indiretamente, na Convenção 87, que dispõe sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização e na Convenção 98, que dispõe sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

No Brasil, a atual Constituição inaugurou no ordenamento pátrio a noção de Estado Democrático de Direito, consoante expressamente previsto no art. 1º da CRFB de 88, além de positivizar o Princípio da Liberdade Sindical, no art. 8º, mormente em seus incisos I, V e VIII. Esses incisos tratam da não interferência estatal, da liberdade de filiação e da estabilidade do dirigente sindical, respectivamente. No entanto, sabe-se que essa liberdade não é plena, porque

a Constituição de 88 ainda prevê que a representação dos trabalhadores deve ser feita somente pela entidade da sua categoria profissional.

No tocante à negociação e à convenção coletiva, assegura-se aos trabalhadores o direito de pactuarem suas próprias normas de trabalho, conforme previsto no art. 7º, inciso XXVI. Com isso, reconhece-se que nesse ramo jurídico há mais de uma fonte normativa, além das normas heterônomas reguladas pelo Estado.

A negociação coletiva, feita com a presença de entidades representativas dos trabalhadores, cria normas abstratas, emanadas dos próprios interessados, das quais se extraem os elementos democráticos do autogoverno e da autodeterminação. Além disso, asseguram a paz social, conforme demonstraram os primeiros acordos feitos entre o capital e o trabalho logo no período inicial de formação do Direito do Trabalho.

O artigo 9º, respectivamente, assegura o exercício do direito de greve, delegando aos trabalhadores a oportunidade de exercê-lo, bem como os interesses que devam ser defendidos pela classe operária. A greve constitui um dos mais importantes instrumentos de resistência ao capital, permitindo, dentro dos limites legais, a autotutela dos trabalhadores na defesa dos interesses da categoria.

Ao assegurar a liberdade de participação aos trabalhadores na tomada das decisões coletivas, o Direito do Trabalho potencializa um direito de liberdade, que tem natureza política. De igual forma, garante ao trabalhador e à sua categoria a autonomia, ou seja, a capacidade de fazer escolhas com independência e responsabilidade, utilizando-se do convencimento pacífico e da autotutela, desde que observados os limites da lei, para a defesa de seus interesses, tanto em relação ao grupo, quanto perante o empresariado e a sociedade.

Soma-se a isso o fato de as condições sociais do trabalho contribuírem para a aproximação dos trabalhadores, não somente no ambiente coletivo de produção, mas em uma ordem social maior, que é a sociedade, uma vez que se reconhecem como semelhantes e partícipes da mesma realidade social. Assim, o Direito do Trabalho desenvolve entre os homens um comportamento político e as aptidões de cooperação e solidariedade, tornando-se essencialmente um direito coletivo em seus fins e em seus meios.

Logo, os direitos de participação têm, ainda, outra importante função que é permitir aos trabalhadores ter voz na construção da ordem política, social e econômica ao qual pertencem, contribuindo para a democratização das relações, tanto na esfera privada, quanto na própria

sociedade. No Brasil, a materialização desse poder político da classe trabalhadora está presente em diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A Constituição de 88 assegura, por exemplo, no art. 10 “[...] a participação política dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação” (BRASIL, 1988). Com isso, como argumentam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes “Dá-se um acesso dos trabalhadores às responsabilidades econômicas e sociais, participando, afinal, dos centros de poder da nação” (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 71)

Também no que diz respeito à participação das minorias, a Constituição de 1998 assegura aos empregados o direito de se manifestarem nos assuntos da gestão empresarial, ainda que essa ingerência seja indireta. Conforme disposto no art. 11, os empregados têm o direito de eleger, nas empresas com mais de duzentos empregados, um representante da categoria que possa fazer a intermediação entre as classes e cuja finalidade é a promoção do entendimento nas relações do trabalho (BRASIL, 1988). Cumpre destacar que a Lei nº 13.467 de 2017 regulamentou referido dispositivo, como adiante será analisado.

Ainda sobre a participação obreira nos assuntos da dinâmica empresarial, como já mencionado anteriormente, a Lei nº 13.419 de 2017 regulamentou o pagamento das gorjetas, conforme disposto no artigo 457, §§ 3º a 11. Assegurou-se aos empregados, por meio de acordo, convenção coletiva ou mesmo em assembleia geral estabelecida para essa finalidade, o direito de negociarem quais os critérios serão utilizados para o rateio e a distribuição das gorjetas. Garantiu-se, ainda, a instituição de uma comissão de empregados nas empresas com mais de sessenta trabalhadores para fiscalizar o percentual de retenção adotado pelo empregador.

Com isso, admite-se a uma certa colaboração dos sindicatos na definição dos objetivos empresariais e, também, a fiscalização do cumprimento das normas legais ou coletivamente pactuadas. Isso torna mais efetivo o controle sobre o capital, além de garantir a realização de uma distribuição mais justa de recursos, riquezas e poderes.

Como aduzem Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), o Direito do Trabalho também é um direito de transição e de transação, que promove a democratização do direito, pois:

Em nenhuma outra espécie jurídica encontra ela tamanha acolhida como no direito do trabalho. Sua tarefa mais alta e inadiável, num estado social ou democrático de direito, é a da obtenção da paz social, pelo advento de uma sociedade menos injusta, em que uns e outros empregados e empregadores, sejam de fato colaboradores na obra comum da empresa, tanto quanto possível num regime associativo, de colaboração, e não mais

como tem sido até os dias de hoje, de subordinação e dependência (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 62)

Logo, concluiu-se que o Direito Trabalho tem uma função política que é a de permitir a participação dos trabalhadores na tomada das decisões políticas, tanto no que diz respeito aos seus interesses particulares, quanto aos interesses de natureza coletiva. De igual modo, a função política do Direito do Trabalho consiste em promover a autonomia dos indivíduos, ou seja, a capacidade para decidir com independência e responsabilidade, utilizando-se dos meios pacíficos de convencimento e da autotutela, desde que dentro dos limites da lei, para a defesa de seus interesses.

#### 4.2.3 Função Social do Direito do Trabalho

Infere-se das lições colhidas até o momento que o Direito do Trabalho desempenha, também, uma função social, que se desdobra em três aspectos, ao menos. O primeiro aspecto é de garantia da segurança e da paz social. Em um segundo momento, o Direito do Trabalho atua em favor da promoção dos direitos fundamentais. E, por último, esse ramo juslaboral se encarrega da realização da justiça social.

Logo em sua gênese, o Direito Laboral revelou uma dessas atribuições, qual seja, servir como intermediário entre os proprietários dos bens de produção e os trabalhadores<sup>41</sup>, evitando a exploração do fraco pelo forte. Como argumentam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, o Direito do Trabalho pretende equalizar “[...] a luta entre os dois ideais valorativos do ordenamento jurídico: a segurança e a justiça” (MORAES FILHO e FLORES MORAES, 2014, p. 47). E, com isso, serve como uma espécie de válvula de segurança capaz de manter a paz social.

Infere-se da história moderna da humanidade que essa atribuição tende a ser mais discutida e requisitada em momentos de caos social generalizado, como ocorreu nos períodos pós-Guerra. Neste sentido, para declarar o fim da Primeira Guerra Mundial e selar a paz entre os povos, foi firmado o Tratado de Versalhes e aprovada a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919.

O Tratado de Versalhes estabeleceu uma série de metas que estavam alinhadas com uma nova ordem social, surgida com a decadência do liberalismo político e econômico. Consoante

---

<sup>41</sup> Como relatam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes (2014), as primeiras normas trabalhistas aprovadas traziam em seu cerne fundamentos de proteção à miséria e à segurança física do trabalhador, exigindo que fossem asseguradas condições de higiene e saúde no ambiente de trabalho. Neste sentido, foi a Lei Peel de 1802, promulgada por Sir Robert Peel na Inglaterra e intitulada *Moral and Health Act*. Na sequência, vieram outras, como a *Cotton Act* de 1817 e a lei que criou a Inspetoria do Trabalho em 1833, ambas também na Inglaterra.

esclarece Vinícius Ghizini (1997), toda a Parte XIII do Tratado destinou-se basicamente à regulamentação de matérias trabalhistas colocadas na agenda política em razão das lutas das décadas anteriores levadas adiante por diversos movimentos operários.

Logo na Seção I previu-se uma política de proteção ao trabalho mediante a intervenção estatal, como forma de combater as desigualdades sociais e a miséria. As medidas protetivas prescritas destinavam-se especialmente às crianças, aos adolescentes e às mulheres, assegurando direitos relativos à jornada de trabalho, à garantia de salário digno e à liberdade sindical. De igual forma, buscou-se prevenir doenças decorrentes de acidentes de trabalho, bem como assegurar pensões nos casos de velhice ou invalidez do trabalhador.

Em suma, o objetivo era promover entre os países signatários a paz universal, tendo como um dos principais instrumentos a seu favor a incorporação dos direitos e garantias trabalhistas na legislação interna desses Estados. Isso porque, conforme argumenta Vinícius Ghizini, percebeu-se que “[...] as condições adversas de trabalho causam sensação de injustiça para grupos que, de fato, vivem privações e misérias, e geram um estado de descontentamento que põe em perigo a paz e a harmonia entre os povos e nações” (GHIZINI, 1997, p. 45).

O Tratado de Versalhes, bem como a criação da OIT, serve para exemplificar a função social promocional que o Direito do Trabalho possui, historicamente comprometido com a diminuição da desigualdade em favor das minorias desprovidas do poder econômico e político. Em razão da natureza cosmopolita e universal desse ramo jurídico, as influências em torno dessa nova conformação social culminaram em diversas outras legislações nacionais protetoras dos direitos trabalhistas.

Esse foi o caso do Brasil – um dos seus países fundadores – onde foram aprovadas, a partir de 1919, as primeiras leis trabalhistas, as quais também revelavam uma resposta institucional para as reivindicações dos operários. Por isso, não se ignora que muitos dos direitos trabalhistas foram conquistados e não meramente outorgados pelo Estado<sup>42</sup>, sendo

---

<sup>42</sup> Convém esclarecer que o vem ser o “mito da outorga das leis trabalhistas”. Trata-se da ideia de que no Brasil não houve conflito, o que tem muita relação com o Estado fascista, em vista que este nega o conflito social e tenta resolvê-lo. Por tal razão, no governo de Vargas os sindicatos eram braços do Estado, considerados pessoas jurídicas de direito público, destinatários de tributos. Os sindicatos indicavam pessoas que iriam compor a estrutura da administração pública, as comissões, Justiça do Trabalho. A ideia de outorga é a de que o povo não precisa se rebelar, não tem de lutar por seus direitos pelo fato de que o Estado concederá. É um mito, e era importante contextualizar essa ideia dentro do período da década de 30, após o fim da República Velha e das oligarquias, quando surge a Nova República, com Getúlio Vargas trazendo a ideia de que o direito trabalhista foi dado por ele. Essa compreensão da outorga dos direitos trabalhistas por Getúlio Vargas não é verdadeira, tendo em vista que, conforme bem descrevem Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida: “É a classe operária que, ainda que em processo de formação e organização, se apresenta como movimento de

indispensável contar a história do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil também sob essa perspectiva.

Isso exemplifica o papel promocional também atribuído à função social do Direito do Trabalho, igualando as condições de trabalho em nível internacional e servindo como contrapoder ao capital. De igual forma, o fato de o ramo juslaboral humanizar as relações sociais fez com que muitos dos seus fundamentos inspirassem a criação de normas especiais para regular outros ramos do direito, relativos à seguridade social, à proteção do consumidor, ao meio ambiente, e todos os demais de natureza coletiva.

Mais do que dispor sobre regras, o Direito do Trabalho pretende tornar efetivos os direitos fundamentais, especialmente os trabalhistas, diminuindo as desigualdades entre o capital e o trabalho. Por isso, também cumpre uma função ligada à justiça social. Consoante defendem Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida:

O Direito do Trabalho atua, especialmente, contra a exploração, privação e marginalização daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares, fato que o torna um instrumento da justiça social ou um direito de distribuição. (ALMEIDA e ALMEIDA, 2017, p. 25).

De igual forma, consoante Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes:

Esforça-se, assim, o direito do trabalho, dentro da humana fragilidade, em trazer justiça para essa prestação de trabalho, tornando-a menos alienada, menos coagida, menos penosa, menos fatigante, e, se possível, cada vez mais alegre, espontânea e saudável. Pelo menos esse é seu objetivo, utilizando-se da lição que lhe proporciona a História (MORAES FILHO e MORAES, 2014, p. 43).

Para que esse tipo de justiça (distributiva) possa ser possível, é imprescindível que exista um conjunto de normas heterônomas que se alinhem com essa perspectiva. Isso compreende desde as fontes internas dos Estados soberanos (leis e Constituição) até as fontes externas, que são as normas de Direito Internacional e de Direitos Humanos.

Por isso, a regulamentação dos poderes do capital frente ao trabalho é tratada, como regra, pelas modernas Constituições democráticas, alinhadas com o neoconstitucionalismo e o movimento do pós-positivismo jurídico. São Constituições que buscam estabelecer limites para o empresariado e garantir a valorização do trabalho por meio da proteção dos direitos fundamentais.

---

resistência às condições de vida e de trabalho que eram submetidos os trabalhadores no Império e na Primeira República. Nesse sentido, várias foram as greves realizadas pelos trabalhadores, principalmente durante a Primeira República, assim como várias foram as normas editadas com a finalidade de combater o movimento operário (ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; 2017, p. 44).

Alinhada com esse pensamento, a Constituição da República do Brasil de 1988 estabeleceu que são fundamentos do Estado a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa privada, entre outros, logo no art. 1º. A Constituição prevê, ainda, que entre os seus objetivos fundamentais estão a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais; a garantia do desenvolvimento nacional e a promoção do bem de todos, sem distinção de origem raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme se infere do art. 3º da Carta Magna.

Ao tratar da ordem econômica e financeira nos artigos 170 a 181, a Constituição deixa claro que não nega o capitalismo, tampouco as benesses que o mercado pode propiciar. Isso, pois, há expressa referência à livre-iniciativa e ao livre-exercício de qualquer atividade econômica, como regras. Menciona-se, também, o direito à propriedade privada, à livre concorrência e o tratamento diferenciado e protetivo que deve ser assegurado às empresas de pequeno porte, que são a maioria do empresariado brasileiro, ao menos em quantidade.

Em contrapartida, estabelece-se que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, dedicando a ele uma atenção especial, tal como se extrai do artigo 170, caput e § 1º. Sua primeira finalidade é assegurar a existência digna, razão pela qual faz expressa menção à aplicabilidade dos critérios da justiça social. Esses critérios compreendem a função social da empresa; a redução das desigualdades sociais; a defesa do meio-ambiente, no qual também se compreende o meio-ambiente do trabalho e a busca do pleno emprego, conforme se extrai do art. 170 da Constituição de 88:

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (BRASIL, 1988).

Mais adiante, ao tratar especificamente sobre as funções sociais da propriedade rural, no art. 186, a CRFB de 88 estabelece uma série de critérios, entre os quais a observância das disposições que regulem as relações de trabalho e a exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. Como se sabe, tais dispositivos se aplicam a todas as organizações empresariais, sejam ou não propriedades rurícolas, em razão da compreensão sistêmica e teleológica do ordenamento constitucional brasileiro (BRASIL, 1988).

E, por fim, adverte que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, consoante art. 193 da Carta de 88 (BRASIL, 1988). Portanto, ao determinar que a empresa cumpra a sua função social, a Constituição da República de 88 visa impor limites ao capital e, como contrapartida, proteger e promover a dignidade humana do trabalhador, sob pena da superexploração da mais valia.

E cabe ao Direito do Trabalho disciplinar essas relações, buscando conciliar os mecanismos do livre mercado com a ética empresarial. Ignorar a necessidade dessa regulamentação é aderir à ideologia neoliberal de que os mecanismos do mercado são suficientes para promover o desenvolvimento do homem e de suas liberdades.

Todavia, sabe-se que os riscos do critério suficientemente eficiente das leis do mercado são inúmeros e as chances de êxito nunca chegaram a ser satisfatoriamente comprovadas. Conforme adverte Supiot, o sistema de produção capitalista exige respostas que possam equilibrar o estado de tensão criado, haja vista que “[...] na falta de tais dispositivos, o sistema está condenado a reencontrar o seu limite catastrófico, sob a forma de violência social, de desastres ecológicos e de falência financeira” (SUPIOT, 2016).

Essa situação, inclusive, é vivenciada por toda a humanidade, que durante todo o ano de 2020 conviveu com um apagão geral da economia e do emprego, acompanhado do aumento da miséria e da violência em razão da pandemia causada pelo novo Coronavírus. No momento atual, o Direito do Trabalho se mostrou extremamente relevante para garantir a sobrevivência das pessoas, exigindo das empresas o cumprimento da função social, constitucionalmente assegurada no art. 170 da CRFB de 88, o que foi feito, em parte, pelas MPs editadas pelo Governo Federal.

Além disso, a função social do Direito do Trabalho foi determinante para garantir o mínimo de bem-estar para os indivíduos nesse momento de tamanha insegurança, física e emocional. Nesse sentido, menciona-se o Decreto nº 10.282, de março de 2020, que assegurou

a continuidade, em âmbito nacional, dos serviços considerados essenciais para toda a sociedade, entre eles os serviços médicos e hospitalares, de segurança, de transporte e diversas outras atividades correlatas.

À luz do que foi exposto, conclui-se que a função social do Direito do Trabalho é intermediar o diálogo entre trabalhadores e empresários visando estabelecer limites de exploração da força de trabalho e, como consequência, garantir a paz e a segurança social. De igual forma, incumbe ao Direito do Trabalho promover os direitos trabalhistas, difundindo a incorporação, no rol dos direitos fundamentais dos Estados, de normas que disciplinem as relações do trabalho e, principalmente, que garantam melhores condições de vida aos trabalhadores.

E, por fim, o Direito do Trabalho tem como função realizar a justiça social, tornando mais equânimes a distribuição de renda e o acesso aos direitos sociais, em geral. Isso também impede a concorrência desleal entre as empresas, tanto no plano nacional quanto internacional. Logo, pode-se afirmar que todas essas atribuições do Direito do Trabalho representam os limites impostos ao capital utilizados para definir a função social das empresas, visando assegurar a preponderância da dignidade humana sobre os mecanismos de livre mercado.

É necessário ressaltar que, para cumprir a sua função social, as empresas devem se responsabilizar pelo bem-estar dos trabalhadores e da sociedade, de uma maneira geral, tal como previsto no art. 170 da ordem constitucional democrática brasileira. Com isso, o Direito do Trabalho cumpre um importante papel para a democracia em sentido substancial, qual seja, zelar pelo gozo dos direitos sociais, expandindo a igualdade para diversas dimensões da vida humana.

## **5 A FLEXIBILIZAÇÃO E A DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

No capítulo anterior conclui-se que o Direito do Trabalho é o ramo jurídico que disciplina as relações de emprego e, excepcionalmente, o trabalho autônomo, formado por princípios, normas e regras próprios que estabelecem limites à hegemonia do poder econômico sobre os trabalhadores com a finalidade de assegurar a dignidade e o desenvolvimento daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para sobreviver. Na sequência, foram examinadas as funções econômica, política e social do Direito do Trabalho e como elas atuam para garantir o cumprimento da finalidade desse ramo jurídico.

O presente capítulo tem como objetivo examinar como se deu o processo de flexibilização e a desregulamentação do sistema de relações de trabalho no Brasil<sup>43</sup>. Inicialmente, faz-se necessário definir o que vem a ser a flexibilização e a desregulamentação, examinando, ainda que brevemente, os motivos que ensejaram as mudanças na legislação social do trabalho. Na sequência, será analisado como esse processo de mutação vem ocorrendo no Brasil, abordando, inicialmente, as modificações ocorridas na década de 1990 e, posteriormente, as ocorridas com a aprovação da nº Lei 13.429 de 2017 e da Lei nº 13.467.

### **5.1 Conceito e justificativas**

Flexibilizar é modificar o padrão de uma situação atual tida como estabilizada, ajustando-o para uma nova realidade, o que pode acontecer em vários aspectos das relações humanas. Especificamente no âmbito jurídico trabalhista, flexibilizar é alterar as condições contratuais de trabalho para adaptá-las a um outro padrão, que pode ocorrer em razão das necessidades do mercado, das contingências sociais, dos desastres naturais ou do avanço da tecnologia.

Em tese, a flexibilização nem sempre é prejudicial ao empregado, porque poderia significar a mudança da estratégia empresarial adaptando-a às inovações tecnológicas com o aumento do investimento na capacitação da mão de obra, por exemplo. Em outro sentido,

---

<sup>43</sup> A expressão “sistema de relações de trabalho” é utilizada por José Dari Krein, que o entende como o conjunto de medidas institucionais tomadas pelo Estado para definir as normas que regulam o trabalho frente aos mecanismos de exploração do capital. Ao longo da sua dissertação, intitulada O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90, José Dari Krein aponta que: “A forma de estruturação do mercado de trabalho esteve vinculada ao dinamismo econômico e ao intenso processo de urbanização, mas, do ponto de vista político, não foram tomadas as opções que pudessem, além de gerar empregos, construir estruturas mais homogêneas. Neste sentido, o sistema de relações de trabalho tem um caráter dúbio, pois o Estado – impulsionador da industrialização – avança na constituição de direitos sociais (de forma seletiva) e, ao mesmo tempo, garante uma absoluta liberdade às empresas na forma de estruturação do trabalho, inibindo a contratação coletiva” (KREIN, 2000, p. 59).

poderia significar a adoção de uma jornada de trabalho estabelecida conforme as necessidades de tempo livre do empregado. Entretanto, essas situações compreendem mais ilações que realidade.

Consoante José Dari Krein (2001), entre as flexibilizações mais desejadas pelas empresas destacam-se as alterações sobre as formas de contratação e a dispensa dos trabalhadores, sobre a jornada de trabalho e sobre a remuneração, que aumentam o potencial de exploração da mais valia. Assim, a flexibilização está diretamente relacionada com os interesses do empregador e, com frequência, implica a precarização das relações de trabalho.

Já a desregulamentação, é fruto do processo de flexibilização das relações de trabalho que “[...] compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho. É derrogar ou diminuir benefícios existentes” (KREIN, 2001, p. 28). Portanto, enquanto a flexibilização é gênero, a desregulamentação é espécie.

Segundo Mészáros (2006), um dos principais argumentos utilizado para gerar o consentimento em torno da estratégia de flexibilizar e desregulamentar direitos é que a quantidade de empregos disponíveis irá aumentar, ao passo que o número de desempregados reduzirá, como num passe de mágica. Incute-se na classe trabalhadora a ideia do sacrifício, que corresponde, na prática, à desregulamentação de direitos referentes à jornada, ao salário, entre outros.

Ao analisar o caso dos países europeus, Fernandes (2014) esclarece que os processos de desconstrução dos direitos sociais tendem a universalizar a ideia de um novo legislador do trabalho, substituindo-o pelos mesmos critérios que regulam o mercado. Eles atuam visando “[...] a substituição do ordenamento laboral clássico por um ‘direito do mercado de trabalho e da gestão do pessoal nas empresas’, liberto de valores ético-sociais e exclusivamente orientado para a instrumentalidade econômica” (FERNANDES, 2014, p. 20).

Para Mészáros (2006), as organizações multilaterais são as grandes incentivadoras dessa ideologia, especialmente entre os países subdesenvolvidos da América, com Argentina, Brasil, Chile e México. Ao citar as pesquisas sobre as condições gerais da economia, o autor explicou que a política recomendada pelo FMI no México, nas últimas décadas, por exemplo, não melhorou a situação da população, ao contrário:

A economia do México pode parecer estar bem, mas seu povo está mal. Desde a operação de salvamento do FMI, as camadas médias foram esmagadas; 25 mil pequenos negócios foram à falência; 2 milhões de trabalhadores perderam os seus

empregos no mesmo período. Em dólares, os salários caíram 40%. O FMI destruiu a economia interna a fim de salvá-la (THE NATION apud MÉSZÁROS, 2006, p. 30)

Além do FMI e de outras entidades internacionais que desempenham papéis semelhantes, o poder econômico tem encontrado outras formas de atuar para desconstruir os direitos do trabalho. E o faz em nome dos grandes conglomerados econômicos que monopolizam a produção mundial e se utilizam de organizações da sociedade civil para disseminar suas ideias de liberdade total de mercado.

Essas organizações são as chamadas *Think Tanks*<sup>44</sup>, cujo exemplo mais expressivo no país é o Movimento Brasil Livre (MBL). Entre as pautas defendidas por esses grupos estão a desregulamentação trabalhista, haja vista que, na perspectiva dos seus apoiadores, uma legislação mais protetiva do trabalhador impediria o progresso e o desenvolvimento da sociedade, bem como não contribuiria para a geração de empregos.

Corroborando com essa linha de pensamento, conforme adverte Mézáros, a flexibilidade e a desregulamentação são “dois dos slogans mais apreciados pelas personificações do capital nos dias atuais, tanto nos negócios como na política, soam interessantes e progressistas” (MÉSZÁROS, 2006, p. 33-34).

Conforme sustentou Alain Supiot (2016), o discurso dos principais líderes políticos e representantes dos poderes econômicos conduz invariavelmente à difusão de uma ideologia contra a proteção do trabalhador e a regulamentação das relações de trabalho. É como se o Direito do Trabalho constituísse um grande empecilho ao próprio direito de trabalhar, razão pela qual deve ser reformado.

Assim, a responsabilidade por conseguir um emprego ou se manter empregado passa a ser somente do trabalhador. Como consequência, o significado e o alcance do Direito do Trabalho passam a ser fortemente questionados, ganhando destaque um pensamento não-intervencionista, que a doutrina denomina de minimalismo trabalhista. E isso provocou, mundo afora, o desmantelamento dos sistemas trabalhistas por meio das reformas legislativas.

---

<sup>44</sup> As *Think Tanks* a que nos referimos são associações financiadas por empresas dos maiores setores econômicos dos países. No caso brasileiro, elas reúnem interesses ligados ao setor agropecuário da economia e de congregações religiosas conservadoras. Têm como intuito influenciar o eleitorado e os políticos nas decisões de governo a favor do empresariado, concedendo-lhes em troca patrocínio econômico. Como exemplo, cite-se o Movimento Brasil Livre (MBL) que tem como um dos co-fundadores o jovem ativista político Kim Kataguiri e como um dos coordenadores, o vereador paulista Fernando Holiday. Entre as pautas de maior destaque do MBL estavam o *impeachment* de Dilma Rousseff e as reformas trabalhista e previdenciária. (THE INTERCEPT BRASIL, 2017a; GLOBAL VOICES, 2015).

A respeito desta nova proposta, Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida argumentam que:

[...] o que se propõe é que o Direito do Trabalho estabeleça uma proteção social mínima, tutelando apenas bens jurídicos fundamentais, em favor da competitividade das empresas no mercado global, o que, segundo defensores dessa doutrina, resultaria em benefício dos próprios trabalhadores, posto que seu sacrifício resultaria na criação de condições necessárias para a manutenção e criação de empregos e a melhoria da sua condição social, o que traduz a adoção, na seara trabalhista, da doutrina do sacrificalismo: a precarização das condições sociais dos trabalhadores, mesmo que resultante em pobreza, desigualdade e exclusão social, é um sacrifício necessário, que é realizado em favor dos próprios trabalhadores (ALMEIDA e AMEIDA; 2018, p. 31).

Nas palavras de Boaventura de Souza Santos, é possível antever neste tipo de movimento uma grave ameaça à democracia, tendo em vista a emergência de um “fascismo societal”, que se vale da insegurança dos cidadãos. Trata-se da:

[...] manipulação discricionária da insegurança das pessoas e grupos sociais vulnerabilizados pela precariedade do trabalho ou por acidentes ou acontecimentos desestabilizadores, produzindo-lhes elevados níveis de ansiedade e de insegurança quanto ao presente e ao futuro de modo a fazer baixar o horizonte de expectativas e a criar a disponibilidade para suportar grandes encargos para obter reduções mínimas dos riscos e da insegurança (SANTOS, 1999, p. 36).

No entanto, essas mutações não acontecem todas e de uma única vez. Trata-se de um movimento progressivo, que varia conforme o nível de proteção dos sistemas de relação de trabalho dos países.

Conforme bem observou Krein “a pressão e a efetividade deste processo dependem da história, das características e das forças sociais de cada nação” (KREIN, 2001, p. 6). Por isso, apesar de a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho no Brasil acompanharem uma tendência que é global, elas carregam consigo características peculiares, as quais serão analisadas a seguir.

## **5.2 O processo de reforma da legislação trabalhista brasileira: breve histórico do processo flexibilizatório a partir da década de 1990**

A Constituição de 88 estabeleceu no art. 1º os fundamentos do Estado Democrático de Direito, que surgia após o período de governo militar. Entre eles, destacam-se a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, juntamente com os da livre iniciativa. Também elencou no art. 3º como objetivos fundamentais do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza, da marginalização e a diminuição das desigualdades sociais e regionais, bem como a promoção do bem de todos, sem discriminação (BRASIL, 1988).

Entretanto, a despeito da existência dessas normas constitucionais – alinhadas com a proteção dos direitos sociais, inclusive os trabalhistas – o primeiro grande fluxo reformista ocorreu logo na década de 1990. Em 1994, aprovou-se o Plano Real, cujas premissas eram a estabilização da moeda e a volta do crescimento da economia.

Usando-se da perspectiva da eficiência econômica, os discursos neoliberais pregavam a adoção pelos Estados de políticas de austeridade e do não-intervencionismo estatal sobre o mercado. Alinhando-se com essa ideologia, o empresariado brasileiro trouxe à tona uma antiga discussão sobre a organização do mercado de trabalho, sobretudo no que dizia respeito à legislação trabalhista.

Segundo José Dari Krein (2001), as críticas se concentravam sobre dois principais aspectos: a) a rigidez do sistema de relações de trabalho, que tem como efeitos negativos o aumento da informalidade nas contratações e a baixa competitividade do país em relação aos demais mercados econômicos e b) a excessiva intervenção do Estado na regulação do uso do trabalho, especialmente pelo monopólio dos sindicatos em representar as categorias de trabalho e pelo papel desempenhado pela Justiça do Trabalho na solução dos conflitos econômicos que envolvem as relações de trabalho.

Nesse cenário, foi aprovada a Lei nº 8.949 de 1994 que possibilitou aos trabalhadores prestarem serviços através de cooperativas, mas sem a formação de vínculo de emprego, acrescentando o parágrafo único ao artigo 442 da CLT. Em 1996, a Portaria nº 2, de 1996, do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, ampliou as possibilidades de trabalho temporário previstas na Lei nº 6.019 de 1974, flexibilizando o modelo de contratações até então vigente.

Também no ano de 1996 foi publicado o Decreto nº 2.100, em que o presidente da República tornou pública a denúncia à Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e veda a dispensa injustificada. Isso ocorreu apenas 10 (dez) meses após a ratificação do instrumento pelo Brasil e trouxe significativo prejuízo à tão aguardada regulamentação do art. 7º, I da CRFB 88, que prevê relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, além de indenização compensatória, entre outros direitos.

Anos mais tarde, foi a vez da Lei nº 9.601 de 1998, que introduziu significativas mudanças quanto ao regime de contratação por tempo determinado. Essa modalidade de contrato era permitida somente na hipótese do § 2º do artigo 443 da CLT, ou seja, em se tratando

de serviço cuja transitoriedade justificasse a predeterminação do prazo, para as atividades de caráter transitório e para o contrato de experiência.

A partir da nova legislação, esse regime passou a ser permitido em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, desde que autorizado em convenção ou acordo coletivo e que a quantidade de admitidos representassem acréscimo ao número de empregados. Cumpre destacar que o contrato por prazo determinado não corrobora com a política do pleno emprego, haja vista que traz mais insegurança para o trabalhador, tanto financeira, quanto emocional.

A mesma Lei nº 9.601 de 1998 instituiu no Brasil o sistema de compensação da jornada, criando o chamado banco de horas, em que as horas extras trabalhadas em um dia são compensadas com folgas ou redução da duração do trabalho ao longo do prazo de um ano. Assim, em vez do pagamento da hora trabalhada acrescida de 50% a mais do valor, como determina o art. 7º, XVI da CRFB 88, o empregado tem modificada a sua jornada, em regra conforme melhor aprouver ao empregador.

Nesse sentido, Homero Batista Mateus Silva sustenta que o fato de trabalhar uma hora e meia e poder compensar apenas uma hora, por si só já é um critério matemático injusto. Isso implica precarização das relações de trabalho e, conforme sustenta o autor, “[...] justifica por que as empresas tendem a adotá-lo, mesmo sem sazonalidade, picos de produção ou atividades capazes de ensejar oscilação brusca de demanda” (SILVA, 2017, p. 26).

No ano de 1999 foram editadas três medidas provisórias que flexibilizaram as relações de trabalho. A primeira, a Medida Provisória (MP) nº 1.878 de 1999 que liberou o trabalho aos domingos para o setor de comércio varejista, sem necessidade de autorização por convenção coletiva. Na sequência foram editadas as MPs nº 1.053 de 1994 e nº 1.906 de 1999, que colocaram fim na política de reajuste salarial e correção do salário mínimo indexados aos índices oficiais do governo. Todas contribuíram para o aumento do poder empresarial, implicando menos direitos de proteção para os empregados.

No ano seguinte, foi aprovada a Lei nº 10.101 de 2000 que dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas (PLR). Apesar do propósito louvável, a lei previu que tal verba teria natureza indenizatória e não salarial. Ao permitir uma forma variável de remuneração, a Lei acabou se transformando em um importante instrumento de negociação a favor do empresariado, especialmente porque, na prática, diminuía a pressão da classe trabalhadora para que os salários fossem reajustados.

Por fim, essa mesma Lei introduziu a mediação e a arbitragem na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. Essas medidas, a despeito de incentivarem a solução do conflito pelos próprios partícipes, acabaram abrindo brechas para a negociação de direitos considerados irrenunciáveis.

Não se pode deixar de destacar, também no âmbito da resolução de conflitos, a Lei nº 9.958 também do ano 2000, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir a Comissão de Conciliação Prévia. Dita alteração, ao inserir a exigência de negociação entre patrão e empregador por meio dos seus representantes sindicais, acabou abrindo enormes brechas para a fraude nas rescisões trabalhistas.

Os efeitos danosos dessa prática foram muitos, especialmente a ofensa ao princípio constitucional de livre acesso à justiça. Isso levou o Supremo Tribunal Federal a conferir ao texto legal interpretação conforme a Constituição, declarando como facultativa a condição prevista no art. 625-D da CLT (ADIs 2139, 2160 e 2237).

Em resumo, a conclusão que se infere é que o processo de reforma trabalhista dos últimos anos não é um fenômeno isolado dentro da história brasileira. Trata-se de um movimento, porque é contínuo, ainda que em alguns períodos tenha se observado uma política diferente, de valorização dos direitos sociais, como a adotada pelos governos do Partido dos Trabalhadores, entre os anos de 2003 até 2011.

Ocorre que, no caso brasileiro, dois fatos foram essenciais para a mudança de rumos até então adotada. O primeiro foi a crise econômica do capital financeiro a partir de 2008 que culminou com o estouro da bolha do mercado imobiliário dos Estados Unidos em razão da especulação sem limites do sistema rentista.

Mercados de todos os lados foram afetados com a queda brusca das ações e o reconhecimento pelos governos nacionais da ausência de lastro para manter as economias funcionando. Isso fortaleceu o pensamento a favor de nova “política de choque”, forçando os Estados a adotarem medidas de austeridade como formas de ter acesso ao capital internacional, “distribuído” pelo FMI.

Para Naomi Klein (2018, p. 316), essas estratégias não passaram de “uma oportunidade disfarçada” para minar as histórias de sucesso de modelos construídos como alternativas ao

neoliberalismo norte-americano, como era o caso brasileiro<sup>45</sup>. Após completar seu ciclo de industrialização, o país vivenciou uma mudança no seu cenário econômico e atingiu um novo patamar no mercado internacional. Apesar de ser um país periférico, o Brasil encontrava-se em plena ascensão a partir dos anos 2000, ao lado da China, da Rússia, da Índia e da África do Sul, integrando o bloco econômico chamado de BRICS.

O aumento da participação do país na produção econômica global implicou a melhora nos índices de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), com números favoráveis tanto na indústria, quanto na prestação de serviços e no setor agropecuário. Para Pochmann e Moraes (2017), esses resultados eram importantes indícios de soberania econômica do Brasil e dos outros países integrantes do bloco, porque sinalizavam a superação da forte dependência nacional em relação aos mercados externos.

Segundo Klein (2018), outro ponto importante foram as políticas públicas de incentivo às indústrias nacionais e de distribuição de renda. Nesse contexto, além do BRICS, outras instituições intergovernamentais foram criadas exclusivamente para o desenvolvimento do Caribe e da América Latina, como a Aliança Bolivariana para os Povos da Nossa América (ALBA), a Comunidade dos Estados Latino-Americanos e Caribenhos (CELAC) e a União de Nações Sul-Americanas (UNASUL).

José Luiz Quadros Magalhães (2017) explica que essas organizações buscavam aumentar a soberania dos países fora do eixo Europa e Estados Unidos, diminuir a dependência econômica dos empréstimos concedidos pelo FMI. Paralelamente a isso, os governos eleitos na América Latina tentavam recuperar o controle das riquezas e bens nacionais, valorizando as empresas estatais e a moeda interna e criando, assim, alternativas ao modelo de Estado neoliberal. Esse foi o caso ocorrido no Brasil e em outros países como Venezuela, Bolívia e Equador.

---

<sup>45</sup> Noemi Klein destaca que a política de financiamento do FMI teve como primeiros alvos os países emergentes do Oriente, os Tigres Asiáticos: “Depois que o FMI despiu os Tigres de todos os seus velhos hábitos e costumes, eles ficaram prontos para renascer, no estilo de Chicago: privatização dos serviços essenciais, bancos centrais independentes, forças de trabalho “flexíveis”, baixos gastos sociais e, é claro, comércio livre total. Segundo os novos acordos, a Tailândia autorizaria os estrangeiros a comprarem grande parte das ações de seus bancos, a Indonésia cortaria os subsídios para os alimentos e a Coreia suspenderia a legislação que protegia os trabalhadores contra demissões em massa. O FMI chegou a impor objetivos demissionários ainda mais severos à Coreia: para receber o empréstimo, o setor bancário do país deveria cortar 50% de sua força de trabalho (essa exigência foi depois reduzida para 30%). Esse tipo de demanda era crucial para muitas empresas multinacionais do Ocidente, que almejavam garantias claras de que poderiam reduzir drasticamente a mão-de-obra nos empreendimentos asiáticos que estavam prestes a adquirir (KLEIN, 2018, p. 319).

Entretanto, o contexto favorável sofreu reveses a partir de 2014 com a crise institucional que impactou os rumos da política nacional e acabou levando ao *impeachment* de Dilma Rousseff em 2016. Magalhães (2017) defende, com muita propriedade, que se tratou de um verdadeiro golpe à democracia brasileira, que na sua perspectiva teve causa bem específicas, pois:

Todo esse aparato foi cuidadosamente criado para manter privilégios e servir interesses econômicos poderosos. A questão não é a corrupção. Claro que não. A guerra global é muito pesada. A questão passa pela entrega de nossas riquezas; abaixar mais uma vez nossa cabeça diante do império do Norte e manter a colonialidade, presente em nosso ser, nossa subordinação ao Europeu e aos EUA. Toda vez que o Brasil levantou sua cabeça e exerceu sua soberania, o Império nos colocou para baixo, destruiu nossas lideranças, e continuou saqueando nossas riquezas. A história se repete com incrível semelhança: Getúlio Vargas, João Goulart, Lula (MAGALHÃES, 2017, p. 126).

A crise democrática brasileira foi, então, o acontecimento trágico que abriu espaço para a “doutrina do choque econômico” do sistema capitalista, cujos efeitos foram sentidos em outros países do continente com tradição democrática mais recente, entre eles Argentina e Chile (KLEIN, 2018, p. 15)<sup>46</sup>. Observou-se, assim, o crescimento do movimento a favor das contrarreformas liderado pelos representantes do capital. Cumpre destacar que as elites econômicas atuantes no Brasil estavam descontentes, desde a assunção do governo por Lula, com as políticas públicas de combate à desigualdade social e de intervenção estatal na economia.

Nesse cenário, um dos resultados desse movimento flexibilizatório no Brasil foi a alteração da legislação trabalhista por uma série de novas leis flexibilizadoras. Pode-se mencionar que a primeira guinada contra o sistema de relações de trabalho do Brasil veio com a reestruturação do Ministério do Trabalho e Emprego, levada a efeito pelo presidente Michel Temer por meio da medida provisória nº 726, de 2016, convertida na lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016.

---

<sup>46</sup> Para Noemi Klein, o capitalismo se expande nos momentos de crise, os quais podem decorrer tanto de fenômenos naturais, como também podem ser “causados” em razão do poder das forças econômicas. É neste momento que, segundo a autora, as concepções ideológicas anteriores devem ser preservadas através de uma “doutrina do choque econômico”, nome alusivo à doutrina do economista liberal Milton Friedman. Com essa tática evita-se a mudança de percepção daqueles que são afetados pela superexploração do capital. A título de exemplo, a autora descreve o ocorrido no Chile durante o governo de Pinochet: “Enquanto os chilenos se encontravam em estado de choque logo após o violento golpe de Estado, o país sofria o trauma de uma severa hiperinflação. Friedman aconselhou Pinochet a impor uma reforma econômica bastante rápida — corte de impostos, livre-comércio, serviços privatizados, corte nos gastos sociais e desregulamentação. [...] Foi a estratégia mais extrema de apropriação capitalista jamais tentada em qualquer lugar, e ficou conhecida como a ‘revolução da Escola de Chicago’, pelo fato de que muitos economistas de Pinochet tinham estudado sob a orientação de Friedman na Universidade de Chicago. [...] Ele cunhou uma frase para essa tática dolorosa: ‘tratamento de choque’ econômico. Desde então, sempre que os governos decidem impor programas radicais de livre mercado, o tratamento de choque imediato, ou a “terapia de choque”, tem sido o seu método preferido” (KLEIN, 2018, pp.15-16).

Também em 2016, houve o congelamento de gastos previsto pela Emenda nº 95, que estabeleceu teto para as finanças públicas para os próximos vinte anos. A chamada PEC do teto impactou e muito a gestão da Justiça do Trabalho, chegando a comprometer cerca de quarenta por cento do orçamento dos Tribunais. As nomeações de servidores foram suspensas, o que inegavelmente comprometeu o equilíbrio entre a demanda do jurisdicionado e a presteza do atendimento, afetando justamente a solução de litígios que têm natureza alimentar para o trabalhador.

Em março de 2017 veio a aprovação da Lei nº 13.429, que alterou dispositivos da Lei nº 6.019 de 1974 e dispôs sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Na sequência, aprovou-se a Lei nº. 13.467, em novembro de 2017, que alterou novamente as regras sobre o trabalho temporário, introduzindo a terceirização irrestrita. Além disso, a Lei alterou mais de duzentos dispositivos da CLT, a maioria deles com prescrições em sentido diametralmente opostas ao padrão normativo anterior e contrárias à interpretação dada pela mais alta Corte trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho.

Por isso, esta última Lei é conhecida como marco da reforma trabalhista brasileira, não obstante, como mencionado anteriormente, trata-se de um processo contínuo ao longo dos últimos anos e que se prolonga até os dias atuais. Citem-se como exemplo a aprovação de outras leis depois dessa, com a Lei nº 13.874, aprovada em 2019, que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabeleceu garantias de livre mercado, trazendo também importantes alterações para a normatização das relações do trabalho no país.

Levando-se em consideração uma análise generalizada dessas Leis, desde logo, já é possível extrair a conclusão que seus dispositivos não apresentam compromisso com a valorização do trabalho e, tampouco com a justiça social. Ao contrário, foram pensados exclusivamente para servir às leis do mercado, como adiante será demonstrado, desprezando-se os preceitos constitucionais que constituem e fundamentam a democracia, entre elas a construção de uma sociedade livre, justa, solidária e pautada no valor social do trabalho.

### **5.3 O contexto político brasileiro para a aprovação da Lei n. ° 13.467 de 2017**

Entre os apoiadores da reforma trabalhista destacam-se partidos políticos e representantes de grupos econômicos que se utilizaram dos velhos argumentos reformistas da década de 1990. O primeiro deles foi a necessidade de gerar empregos e, paralelamente a isso, a ideia de flexibilizar as normas trabalhistas ganhou um novo sentido. Serviria para atender ao

modelo de gestão empresarial mais atual, baseado nas inovações tecnológicas, como é o caso das empresas que prestam serviços por aplicativos, que invadiram o mercado nacional.

Em ambos os casos, o Direito do Trabalho foi visto como o inimigo do direito de trabalhar (SUPIOT, 2016) e seu principal marco regulatório, a CLT, foi apontada como obsoleta e anacrônica. Para o relator da reforma na Câmara dos Deputados, o deputado Rogerio Marinho, “a legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas” (MARINHO, 2017, p. 18).

Da análise detida do referido parecer constam outros argumentos economicistas os quais ignoram uma boa parte da complexa realidade dos fatos. Como já mencionado, o aumento do desemprego, por exemplo, é uma questão estruturalmente vinculada ao modelo atual do capitalismo e cuja tendência é aparentemente irrefreável, seja pela utilização de novas técnicas produtivas, seja pela automação que suprime diversos postos de trabalho.

Também não há no documento o reconhecimento da função normativa desse Direito especial que é proteger as relações de trabalho. Independentemente do tempo decorrido, desde a aprovação da CLT até os dias atuais, a assimetria entre empregado e empregador é um fenômeno ainda muito natural decorrente do próprio modelo do capitalismo, seja no Brasil ou no mundo.

Outro ponto que merece destaque na análise de aprovação do Projeto é que muito pouco se discutiu a respeito dos interesses dos empregados colocados em xeque com a reforma. Acredita-se que, em grande parte, tal ocorrido se deve ao pouco tempo de tramitação, já que Projeto n ° 6.787, que deu origem à mencionada Lei, começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, durante o governo do ex-Presidente Michel Temer. Segundo o governo, tratava-se de uma estratégia para o retorno do crescimento econômico previstas no programa político peemedebista “Uma ponte para o futuro”.

Soma-se a isso o fato de a reforma ter nascido em meio a fortes críticas da sociedade, descontente com a recessão da economia nacional, sem falar no alto índice de rejeição do governo, que chegou a ter somente 5% de aprovação popular no final do seu mandato (AGÊNCIA BRASIL, 2018). Não obstante, a matéria foi pautada pelo Congresso em regime

de urgência<sup>47</sup> e o projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal logo na sequência<sup>48</sup>.

A Lei foi sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, ou seja, passados pouco mais de 6 meses da sua apresentação, sem que qualquer veto fosse apresentado. Trata-se de fato incomum na história da política brasileira quando se leva em conta a alteração, de uma só vez, de tantos dispositivos que regulam todo um ramo jurídico<sup>49</sup>.

Decorre daí uma das grandes críticas à Lei n.º 13.467 de 2017, que é a ausência de racionalização e democratização do debate de forma ampla, como merecia o tema, dada a importância para toda a sociedade das questões atinentes aos rumos das relações do trabalho no Brasil. Não obstante constem no relatório apresentado à Câmara dos Deputados a realização de audiências públicas, elas foram realizadas em um lapso temporal curto, entre o final do mês de fevereiro até a primeira quinzena de abril, sendo designadas até mais de uma no mesmo dia (MARINHO, 2017).

Não houve, portanto, tempo necessário para o debate aprofundado das alterações propostas e a articulação entre os principais envolvidos pelas mudanças, os trabalhadores e suas entidades de representação. Isso, mesmo diante da ocorrência de importantes protestos realizados por sindicatos e grupos ligados à defesa dos trabalhadores em todo o país<sup>50</sup>. Soma-se a isso a falta de diálogo também com a parcela restante da sociedade, motivando diversas

---

<sup>47</sup> O chamado regime de urgência implica a tramitação que dispensa exigências, interstícios e formalidades regimentais (salvo a publicação, o quórum e os pareceres) para que uma proposição seja apreciada pela Câmara de forma mais célere. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017).

<sup>48</sup> Segundo publicamente declarou Ricardo Ferraço, relator do Projeto no Senado, a aprovação foi “acordada” com o Governo Federal em razão da alegada urgência da matéria, deixando-se a cargo do Presidente da República o exercício do direito de veto (AGÊNCIA BRASIL, 2017).

<sup>49</sup> A título de comparação, por exemplo, cumpre recordar o tempo de tramitação de outros diplomas normativos, como o Código de Processo Civil, cujo projeto teve início cinco anos antes da sua aprovação, e o Código Civil, que se arrastou por vinte e sete anos até ser sancionado.

<sup>50</sup> Como exemplo cite-se a Greve Geral convocada para o dia 28 de abril de 2017. Sobre essa manifestação Souto Maior destaca ter sido “a maior da história do Brasil, chamada por todas as centrais sindicais e que contou com a participação estimada de 35 milhões de pessoas, atingindo todas as regiões do país, tendo sido integrada, também, por vários movimentos sociais e por relevante parcela da juventude organizada” (SOUTO MAIOR, 2017a). Nesse sentido, pode-se argumentar que a posição do Legislativo foi de encontro ao anseio da sociedade, o que nos permite alegar semelhanças como o efeito *backlash*, originário da doutrina norte-americana. Por *backlash* entende-se: “[...] a intensa e persistente manifestação pública contra uma decisão judicial acompanhada de sérias tentativas de resistência ao seu cumprimento” (VICTOR, 2015, p. 206), que no Brasil foi amplamente debatido quando o Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional a prática conhecida como “vaquejada” na ADI 4983.

manifestações e notas técnicas de reprovação emitidas pela OAB, por entidades ligadas ao meio acadêmico e às instituições jurídicas<sup>51</sup>.

Igualmente, a consulta feita pelo Senado Federal apontou um índice de rejeição às modificações legislativas de mais de 95% (noventa e cinco por cento) entre os votantes. Também os dados da pesquisa feita pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) indicaram que a maior parte da população concluiu que as alterações eram mais favoráveis aos patrões que aos empregados<sup>52</sup>.

A ausência de um diálogo, conforme preceitos verdadeiramente democráticos, acabou ocultando as ideologias por trás da onda reformista. Esse fato afrontou o direito de participação ampla dos interessados na elaboração das normas que lhes interessavam, a despeito do previsto no art. 10 da CRFB 88 e na Convenção 144 da OIT. Esse argumento, por si só, permite afirmar, consoante Francisco Meton Lima e Francisco Péricles Lima (2017, p. 65), que a reforma é “uma lei unilateral, concebida e concluída apenas por um segmento da sociedade – as grandes empresas”.

Não bastasse esse vício, logo na origem na aprovação da lei muitas das reivindicações levadas para votação decorreram do descontentamento dos principais grupos empresariais do país, especialmente diante da antiga redação da CLT e da interpretação dada pelos Tribunais aos temas mais sensíveis quanto à proteção do trabalhador. Destaca-se que o Projeto de Lei original, apresentado em 2016, previa a alteração de apenas 7 (sete) dispositivos da CLT, mas recebeu 292 propostas de emendas encaminhadas por entidades empresariais durante sua tramitação na Câmara dos Deputados!

Ao todo, 34,3% (trinta e quatro vírgula três por cento) das propostas reformistas foram integralmente redigidas por assessores legislativos ligados a parlamentares ou em computadores cujos endereços eletrônicos estão ligados às entidades empresariais mais fortes

---

<sup>51</sup> As manifestações contra a Reforma Trabalhista vieram de vários setores da sociedade civil ligados à defesa dos direitos trabalhistas, como os sindicatos e as Centrais, mas também de órgãos e entidades públicas dos mais diversos segmentos, como a Ordem dos Advogados do Brasil, o Ministério Público do Trabalho, a ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a Associação dos Magistrados Brasileiros - AMB e o CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia da Unicamp. Também se manifestaram contrários ao Projeto a OIT – Organização Internacional do Trabalho e a Igreja Católica, em documentos redigidos pelo Papa Francisco e pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil – CNBB (SINDICATOS DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO E REGIÃO, 2017).

<sup>52</sup> Sobre a consulta pública disponibilizada no site do Senado Federal antes da aprovação: “Desde que foi para o ar, no começo de maio, o índice de rejeição fica em torno de 95%, 96%. Precisamente até o início da tarde de 10 de julho, 171 mil votos eram contra a reforma e poucos 16,5 mil a favor. Ou 95% a 5%” (SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO E REGIÃO, 2017).

do país. Entre elas, destacam-se a Confederação Nacional do Transporte, a Confederação Nacional das Instituições Financeiras, a Confederação Nacional da Indústria e a Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística.

O envolvimento de deputados nas emendas apresentadas pelo setor bancário e financeiro, por exemplo, aponta para contrapartidas no financiamento de suas campanhas eleitorais por empresas do setor<sup>53</sup>. No caso das emendas apresentadas em favor das empresas ligadas ao setor de transportes, as investigações feitas pelo editorial *The Intercept* (2017) apontaram que vinte e duas delas foram apresentadas pelo deputado Diego Andrade, do PSD de Minas Gerais.

O parlamentar, além de ser sobrinho do presidente da Confederação Nacional dos Transportes (CNT), recebeu doações de empresas ligadas ao setor. A mesma situação ocorreu com o deputado Renzo Braz, do PP de Minas Gerais que, além de ter recebido doações de campanhas de empresas do setor, apresentou dezenove emendas, todas elas preparadas pelo mesmo assessor. Tais fatos demonstram, no mínimo, um potencial conflito de interesses no exercício das atividades políticas desses parlamentares. (THE INTERCEPT, 2017).

Em síntese, a articulação empresarial, somada ao poder ideológico midiático acabou validando o argumento a favor do crescimento dos empregos, sem permitir um debate amplo e difuso que trouxesse para o centro das discussões a ideia de que nem sempre a flexibilização das normas trabalhistas implica aumento de empregos ou da taxa de ocupação da população. Afinal, até mesmo aqueles que apoiam o desejo reformista dos políticos e empresários, destacam que é necessário avaliar também outros fatores.

O primeiro desses fatores não debatidos a contento durante o processo de aprovação da reforma é que o desemprego é uma realidade mundial e não somente do Brasil. Mészáros (2006) afirma que o modelo desenvolvimentista atual sobrevive do antagonismo do próprio capital, que tem no desemprego uma forma de potencializar a expansão dos lucros. Para o autor “ironicamente, nesse caso, o desenvolvimento daquele, que é de longe o mais dinâmico sistema produtivo da história, culmina por proporcionar um número cada vez maior de seres humanos supérfluos para o seu mecanismo de produção” (MÉSZÁROS, 2006, p. 32).

---

<sup>53</sup> O vínculo de gratidão de parlamentares que aceitaram assumir como suas as emendas preparadas por lobistas das entidades empresariais é verificável pela prestação de contas da última campanha. Júlio Lopes (PP-RJ), Paes Landim (PTB-PI) e Ricardo Izar (PP-SP), que apresentaram sugestões da CNF na comissão, receberam doações de Itaú Unibanco, Bradesco, Santander, Safra, entre outras instituições financeiras. Desses, somente Landim participava da comissão especial, e ainda assim como suplente (THE INTERCEPT, 2017, p. 1)

E nesse cenário, o Direito do Trabalho sofre duplamente as consequências. De um lado, pela diminuição da oferta de postos de trabalho e, de outro lado, pelo aumento da exploração da “mercadoria” trabalho. Além disso, devem ser investigados outros fatores internos, entre eles, a conjuntura histórica da economia e o perfil do empresariado que investe no nosso país<sup>54</sup>.

Estudos econômicos mais completos apontam que no Brasil nem sempre a maior flexibilização das normas trabalhistas conduziu ao aumento dos empregos. Por exemplo, o aumento da competitividade das empresas a partir da diminuição do custo do trabalho nem sempre atraiu investimentos de empresários no mercado interno, porque a grande maioria deles prefere manter o capital circulando em outros países.

Outro aspecto pouco debatido é que o valor do capital movimentado nas transações comerciais internas tem mais participação na composição do Produto Interno Bruto (PIB) que o faturamento de outras atividades, como as exportações, por exemplo<sup>55</sup>. Isso permite afirmar que a diminuição do custo com a mão de obra das empresas instaladas no Brasil, mas que visam à exportação da produção, não necessariamente aumenta o número de empregos disponíveis. O maior número dos postos de trabalho no Brasil está concentrado em outros setores da economia, como o da prestação de serviços (FILGUEIRAS, 2019).

Feitas essas ponderações, serão analisados no próximo capítulo as alterações legislativas aprovadas pelas Leis nº 13.429, de 2017 e a Lei nº 13.467, também de 2017, e os impactos sobre os princípios, os institutos e as normas trabalhistas. Pretende-se, com isso, reafirmar as conclusões anteriores no sentido do quão prejudicial é esse processo de desconstrução das garantias de direitos para a democracia brasileira, que tem no trabalho e, conseqüentemente, no Direito do Trabalho um dos seus principais, senão o maior, instrumento a favor da democracia.

---

<sup>54</sup> Neste sentido, cite-se Gisaldo do Nascimento Pereira (2018), ligado ao setor bancário do país, no artigo intitulado A Reforma Trabalhista e o Futuro do Trabalho.

<sup>55</sup> Contraditoriamente, o fato de o mercado interno ter uma boa participação no PIB não conduz necessariamente à afirmação de que ele apresenta os índices mais elevados de investimento. Isso ocorre, porque, na lógica imperialista do capitalismo: “[...] o Brasil, a princípio deve se conformar em ser a periferia do mundo capitalista e, portanto, lhe resta apenas, economicamente, explorar suas vantagens competitivas. A única vantagem que o Brasil teria é agromineral, a soja e o minério de ferro, por exemplo. Assim sendo, volta a antiga mentalidade de fazer o Brasil uma plataforma de produtos primários para a exportação, sem a concretização de um mercado interno” (FELICIANO e DELGADO, 2017, p. 8).



## **6 OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA SOBRE O SISTEMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DEMOCRACIA**

Entre as alterações das normas trabalhistas advindas com a reforma trabalhista destacam-se as mudanças nas formas de contratação, especialmente pela regulamentação da terceirização com a aprovação da Lei nº 13.429 de 2017. Na sequência, aprovou-se a Lei nº 13.467, que entrou em vigência em novembro daquele mesmo ano. Essa nova lei alterou a própria Lei sobre a terceirização e mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em razão da abrupta mudança de paradigma no sistema de relações de trabalho no Brasil, acabou sendo conhecida como o marco da reforma, não obstante a desregulamentação dos direitos sociais trabalhistas seja um processo iniciado bem antes de 2017 e ainda em curso, como demonstrado anteriormente. O presente capítulo, então, tem como objetivo analisar as principais alterações advindas desses dois novos diplomas normativos, apontando seus impactos sobre os pressupostos da democracia.

### **6.1 A terceirização**

A terceirização sempre foi uma das estratégias empresariais mais difundidas para desregulamentar o sistema de relações de trabalho mundo afora. No Brasil, essa conduta teve sua origem no setor público com o Decreto-Lei nº 200 de 1967, sendo mais tarde disciplinada pela Lei nº 5.645 de 1970<sup>56</sup>.

Na iniciativa privada, desde a sua redação original, a CLT já previa a figura da subempreitada no art. 455. No entanto, foi em 1974 que a Lei nº 6.019 inaugurou o modelo de exceção ao contrato de emprego autorizando a intermediação da mão de obra de trabalhadores temporários, cuja necessidade decorria da substituição de pessoal, regular e permanentemente contratado, ou do acréscimo, também temporário, de serviços

Durante as décadas de 80 e 90 os efeitos da crise mundial do capitalismo passaram a impactar mais fortemente a desregulamentação das relações de trabalho. E no Brasil não foi diferente. Diversas normas foram publicadas no intuito de flexibilizar as formas de contratação, admitindo a terceirização com uma estratégia empresarial para a contratação de serviços

---

<sup>56</sup> Esta lei continha dispositivo que autorizava a subcontratação pela União e pelas autarquias federais de empresas para a prestação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outros assemelhados, os quais deixariam de ser prestados por funcionários públicos.

especializados e específicos ou para o desempenho de atividades consideradas acessórias e complementares.

Foi o caso da Lei nº 7.102 de 1983 que tratou das atividades de vigilância e transporte de valores e da Lei nº 8.666 de 1993 que regulamentou a licitação. Na sequência vieram as Leis nº 8.987 de 1995 e 9.472 de 1997, que dispunham, respectivamente, sobre a concessão e permissão de serviços públicos e a possibilidade de terceirização no caso das empresas estatais de telecomunicação.

Esse foi um período em que a terceirização se expandia sem parâmetros jurídicos e empresariais bem definidos em torno dos limites do que seria ou não uma delegação da obrigação de contratar em razão da necessidade de especialização dos serviços da empresa contratante. Isso levou o Tribunal Superior do Trabalho a rever a sua jurisprudência sobre o tema, editando um novo enunciado em 1993.

A terceirização passou a ser regulamentada pela súmula 331. Este novo enunciado definiu que era lícita – e não formava vínculo de emprego – a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, bem como de serviços especializados ligados às atividades-meio do contratante (BRASIL, 2011).

Anos mais tarde, durante a onda do governo neoliberal do ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso, foi o próprio Poder Executivo que encaminhou para a Câmara dos Deputados um Projeto de Lei que tratava sobre a terceirização nas relações de trabalho reguladas pela CLT. A nova redação admitia a terceirização desde que não fosse nas atividades-fim e normais das empresas contratantes.

O PLC 4.302 de 1998, como foi denominado na Câmara, foi objeto de grandes controvérsias entre políticos e líderes sindicais, especialmente durante o governo do ex-Presidente Lula, do Partido dos Trabalhadores, razão pela qual não avançou muito. Outra alteração legislativa semelhante a essa foi apresentada novamente em 2004 pelo Deputado Sandro Mabel do PMDB, conhecido por sua vocação empresarial<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> O currículo do então deputado pode ser conferido no portal da FGV, onde consta o início da atividade empresarial da família Mabel no setor alimentício de biscoitos. Mabel exerceu o cargo de deputado federal de 1995 a 1999 e de 2003 a 2015. Atualmente, é presidente da FIEG - Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FGV, 2013).

Assim como a proposta de alteração anterior, o chamado PL 4.330<sup>58</sup> caminhou muito pouco para ser aprovado, indicando que, a princípio, a ideia de regulamentar a terceirização não havia ganhado apoio entre os parlamentares. Entretanto, em janeiro de 2017, o PLC 4.302 de 1998 voltou a tramitar depois de uma solicitação da FECOMÉRCIO de São Paulo, sendo a matéria discutida e aprovada em 22 de março de 2017 com a publicação da Lei nº 13.429.

A chamada Lei da Terceirização entrou em vigor no dia 31 de março daquele ano, antes mesmo da aprovação da Lei sobre a Reforma Trabalhista, o que viria acontecer alguns meses depois. A grande inovação em relação aos contratos de trabalho é que a nova legislação alterou a redação da Lei nº 6.079 de 1974, acrescentando o art. 4º-A da lei segundo o qual “a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017).

Destaca-se que não constou na nova lei a permissão irrestrita à terceirização. Ao contrário, infere-se da lei que esta modalidade de contratação era restrita às hipóteses já consagradas na jurisprudência do TST. Não obstante, com a aprovação da Lei nº 13.467 de 2017 o artigo 4º-A da Lei nº 6.019 de 1974 foi novamente modificado.

Com a nova redação dada pela Lei nº 13.467 à terceirização, o legislador passou a permitir a contratação de prestadoras de serviços para a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal da contratante. Isso implicou a generalização da terceirização no sistema de relações de trabalho no Brasil, o que representa um enorme prejuízo para a classe trabalhadora.

Aos olhos da sociedade, propaga-se a ideologia que a terceirização pode diminuir o número de trabalhadores informais, especialmente aqueles que trabalham para estabelecimento menores. No entanto, sequer há comprovação que a sua prática contribui para isso. Ao contrário, o que as pesquisas apontam é que essa modalidade de contratação serve exclusivamente ao empresariado, porque diminui os custos com a mão de obra.

Nesse sentido, em 2014 foi elaborado um estudo especialmente sobre o tema pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) com a participação do DIEESE. Os dados do chamado *Dossiê Terceirização e Desenvolvimento* indicaram que cerca de 27% dos trabalhadores

---

<sup>58</sup> O PLC 4.330 de 2004 tramitou por dez anos na Câmara dos Deputados e chegou a ser arquivado e desarquivado quatro vezes. Só teve a tramitação acelerada em 2015 em razão de uma manobra política do Deputado Eduardo Cunha, então Presidente da Câmara, que procurava demonstrar seu apoio político à Reforma Trabalhista anunciada pelo governo de Michel Temer. Naquele mesmo ano, o PLC 4.330 foi enviado para votação e aprovado na Câmara sem que fosse oportunizada a discussão prévia entre os parlamentares na sessão no Plenário, em flagrante desrespeito ao processo democrático. Após, foi encaminhado ao Senado onde continua tramitando.

contratados no Brasil eram terceirizados, chegando ao total de 12,7 milhões de empregados no ano anterior à pesquisa.

Sobre a remuneração, o estudo aponta que em média eles recebem entre um a três salários mínimos por mês. Contudo, na comparação com outros trabalhadores que são contratados diretamente pelas empresas, a renda de um terceirizado é aproximadamente 25% menor (CUT; DIEESE, 2014).

Já conforme os dados coletados após a reforma trabalhista, José Dari Krein e Roberto Vêras de Oliveira (2019) apuraram que 27,2% do saldo de empregos gerados no período entre novembro de 2017 a junho de 2019 foram ocupados por terceirizados. Entre as funções tipicamente terceirizáveis estão os escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares; os trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos; os vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; os porteiros, guardas e vigias e os ajudantes de obras civis.

Entretanto, esses dados podem ser só a ponta do *iceberg*, se considerarmos que a Lei 13.467 de 2017 liberou a terceirização também para as atividades-fim. Soma-se a isso o fato de que os dados oficiais do governo não consideram os números da terceirização no próprio serviço público, que vem crescendo ano após ano.

Estudos mais aprofundados sugerem que, em pouco tempo, a terceirização pode promover uma modificação abrupta no mercado de trabalho brasileiro. Essa modalidade de contratação pode chegar a 75% (setenta e cinco por cento) do total de trabalhadores contratados<sup>59</sup>, tornando os seus impactos sobre o sistema das relações do trabalho ainda mais graves (VALOR ECONÔMICO, 2017).

Nesse sentido, uma das maiores críticas à terceirização é que o legislador pareceu não se preocupar com a isonomia entre os empregados. Observe-se, por exemplo, a redação dada ao art. 4º-C da Lei nº 6.019 de 1974. O dispositivo prevê que serão assegurados aos trabalhadores da empresa contratada as mesmas condições previstas para os empregados da

---

<sup>59</sup> Os dados referem-se aos estudos feitos pelo sociólogo Ruy Braga divulgados pelo jornal Valor Econômico: “ ‘A terceirização ampla pode promover uma inversão estrutural no mercado de trabalho. Em cinco, sete anos o total de terceirizados por chegar a 75%’, diz ele, que é professor do departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP). O processo poderia começar dentro da própria universidade, ele afirma. Tirando os professores, cerca de 75% dos funcionários da USP são celetistas e apenas 25% estatutários, regime que prevê estabilidade no cargo. ‘Todos esses 75% são passíveis de serem terceirizados’, avalia” (VALOR ECONÔMICO, 2017).

empresa tomadora, relativas a hipóteses expressamente previstas na lei, como alimentação, transporte, atendimento médico, treinamentos, entre outras (BRASIL, 2017).

Entretanto, dispõe o § 1º do mesmo artigo 4º- C que as empresas “poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo” (BRASIL, 2017). Assim, a nova lei acaba chancelando o tratamento diferenciado entre empregados terceirizados e não-terceirizados quando prevê expressamente algumas vantagens iguais, mas exclui outras tantas desse rol, inclusive a principal delas, a remuneração.

Essa discriminação é deletéria ao sistema das relações de trabalho como um todo, porque tende a rebaixar o nível de proteção dos terceirizados como forma de diminuir os custos das empresas prestadoras de serviços. Conforme sustentam Geraldo Emediato de Souza et al:

[...] a ideia da empresa tomadora (a empresa ‘A’) ao contratar outra empresa ‘T’ para prestar serviços iguais aos de seus empregados só pode ser a redução de custos, pois de outro modo, ou seja, se os custos da contratação fossem maiores do que os empregados diretos, ela preferiria a contratação direta (SOUZA et al, 2017, p. 90).

Nas palavras de Grijalbo Fernandes Coutinho (2014), essa discriminação injusta cria uma espécie de formalidade intermediária, ou seja, os terceirizados gozam de menos proteção e direitos que outros trabalhadores, apesar de serem formalmente contratados. Além disso, em regra, esses trabalhadores não contam com uma representação de classe eficiente. Os sindicatos dessas categorias de trabalhadores são muito menos articulados política e economicamente que as entidades que representam os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas.

Coutinho observa que há casos de sequer haver representação sindical em determinadas atividades. E, mesmo quando se consegue negociar, “[...] o nível de precariedade salarial é extremamente elevado, a começar pelo salário-base igual ou pouco superior ao mínimo legal, além da flexibilização injurídica de direitos previstos na Constituição Federal e na CLT (COUTINHO, 2014, p. 118-119).

Nesse sentido, consoante Jorge Luiz Souto Maior “[...] tal fórmula confere ao capitalista a grande vantagem de, por meio de variadas intermediações, conseguir quebrar a socialização no trabalho, que é a base da ação coletiva reivindicatória dos trabalhadores, estimulando-se, além disso, a concorrência entre estes” (SOUTO MAIOR, 2017c, p. 209). Isso desvirtua o valor social do trabalho e impacta diretamente na função política do Direito do Trabalho e na própria democracia.

Para compensar a remuneração menor, eles trabalham cerca de três horas por semana a mais que os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas<sup>60</sup>. Os dados também apontam que a rotatividade é mais alta entre os terceirizados. Enquanto os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas permanecem cerca de 5 anos e 8 meses com o contrato ativo, os tipicamente terceirizáveis trabalham bem menos para a mesma prestadora, cerca de 2 anos e 7 meses (CUT; DIEESE, 2014).

Essas situações implicam, ainda, perda financeira relativa aos direitos sociais que dependem do tempo de serviço, como férias, aviso prévio proporcional aos anos de trabalho, FGTS e aposentadoria. Também é um fator que pressiona o sistema de seguridade social em razão do elevado número de pedidos de seguro-desemprego (CUT; DIEESE, 2014).

No que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, os dados relativos às atividades tipicamente terceirizáveis auxiliam na compreensão do quão grave é a situação de vulnerabilidade desses trabalhadores. Entre os setores com maior número de acidentes destacam-se os de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como de extração do petróleo e seus derivados e da construção civil.

Segundo intenso trabalho de apuração de dados feito por Grijalbo Fernandes Coutinho (2014) com base nas estatísticas compiladas pela Fundação Coge<sup>61</sup>, no setor elétrico o número de terceirizados cresceu de 36.649 em 2003 para 146.314 em 2012. Uma alta de 299%, totalizando, neste último, ano um percentual de 58% do setor, ou seja, mais terceirizados que o número de empregados diretamente contratados.

Nesse mesmo ano, para cada 1 trabalhador diretamente contratado que morreu em decorrência de acidente do trabalho, outros 6 terceirizados também perderam suas vidas. No caso da CEMIG, em Minas Gerais – uma das maiores empresas do setor elétrico do país – esse índice chegou nos anos de 2007 e 2008 a um número constrangedor: a cada 1 empregado diretamente contratado que foi vítima fatal de acidentes do trabalho, outros 8 terceirizados também perderam suas vidas.

---

<sup>60</sup> Essa variação pode chegar a nove horas de diferença para algumas funções cujas jornadas são legalmente menores, como é o caso dos bancários (CUT; DIEESE, 2014).

<sup>61</sup> Conforme Coutinho: “É possível afirmar que o setor elétrico brasileiro possui o melhor banco de dados decorrente do cruzamento de informações sobre terceirização com as de acidentalidade do trabalho. Antes da terceirização se tornar essa forma avassaladora e precarizante da contratação de trabalhadores, a Fundação Coge – à época mantida pelo sistema elétrico predominantemente estatal, sob a denominação de “Comitê de Gestão Empresarial Coge” – já coletava e sistematizava dados sobre a acidentalidade de empregados próprios das estatais do sistema elétrico. Com a privatização e o alargamento da terceirização, a entidade passou a examinar também em suas pesquisas os trabalhadores das empresas subcontratadas” (COUTINHO, 2014, p. 195).

Essa é a realidade enfrentada também nos setores de extração de petróleo e produtos derivados. Na Petrobrás, por exemplo, em 2013, os empregados terceirizados correspondiam a mais de dois terços do total da força de trabalho. Os acidentes chamam a atenção pois, conforme aponta Grijalbo Coutinho, “observando os 19 anos de apuração, de 1995 a 2013, a média anual da ‘taxa de mortalidade’ é 7,23 vezes maior entre os terceirizados do que a ocorrência de idêntica tragédia com os empregados efetivados da Petrobras” (COUTINHO, 2014, p. 219).

Na construção civil a realidade do crescimento do mercado imobiliário a partir de 2010 também denuncia que, a despeito de uma aparente diminuição na taxa de mortalidade geral entre os trabalhadores, os terceirizados são mais suscetíveis aos acidentes do trabalho. Os dados levantados por Druck e Filgueiras (2014) apontam que a terceirização adotada na construção civil gera mortes de 2 a 3 vezes maior que no restante do mercado de trabalho.

Soma-se a isso o fato de as empresas prestadoras de serviços possuírem bem menos capacidade financeira que as tomadoras de serviço e nem sempre concedem benefícios além do mínimo legal, mas indispensáveis para a melhoria da condição do trabalhador, como a assistência médica. Isso acaba aumentando os gastos do governo com atendimento na rede pública de saúde e na concessão de benefícios previdenciários por afastamento do trabalho<sup>62</sup>.

Em síntese, os índices reforçam o que o poder econômico pretendeu ocultar: que a terceirização é mesmo “uma conta que não fecha” (CUT; DIEESE, 2014). Essa modalidade de contratação naturaliza a superexploração do trabalho, porque permite a contratação de trabalhadores para executar as mesmas tarefas que os empregados não-terceirizados, mas com salários e proteções sociais cerca de 25% menores e com jornadas de até 3 horas a mais de trabalho por semana, na comparação com outros empregados.

A diminuição dos salários implica aumento do índice geral de pobreza da população, dificultando o acesso aos bens materiais para a própria sobrevivência e a outras condições para exercício de uma vida melhor, como saúde de qualidade, moradia adequada, saneamento básico, educação e lazer. Compromete, portanto, o exercício dos direitos sociais, pressupostos da democracia.

---

<sup>62</sup> Conforme Grijalbo Fernandes Coutinho: “Estimativas do Ministério da Previdência Social apontam os custos anuais da União em R\$56,8 bilhões (ano 2009) com os acidentes de trabalho, compreendendo o pagamento de benefícios previdenciários e das despesas de saúde e afins, quantia superior ao somatório do produto interno bruto (PIB) de cinco estados brasileiros em 2009 (Acre, Roraima, Amapá, Tocantins e Piauí), sem considerar, no entanto, as despesas indiretas com a acidentalidade laboral” (COUTINHO, 2014, p. 232).

Mais alarmante, ainda, é o fato de que a terceirização promove a fragmentação dos sindicatos e retira da classe trabalhadora importantes instrumentos a favor da democratização do poder: a negociação coletiva, os acordos e as convenções coletivas. Isso impede o desenvolvimento da autonomia dos indivíduos, tanto na tomada de decisões que dizem respeito aos seus interesses particulares ou coletivos, quanto na participação de decisões cruciais relativas a assuntos públicos. Compromete, portanto, o exercício dos direitos políticos, pressupostos importantíssimos da democracia.

## **6.2 A Lei nº 13.467 de 2017 e as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho**

A Consolidação das Leis do Trabalho foi a norma mais alterada pela chamada reforma trabalhista da Lei nº 13.467 de 2017, desde as suas normas introdutórias, passando pelo Direito Material do Trabalho (Individual e Coletivo), além das modificações no tocante ao Processo do Trabalho. Neste tópico serão debatidos os artigos alterados que se referem ao Direito Material e cujos impactos foram mais relevantes para a classe trabalhadora e para a democracia brasileira, analisando-os conforme a ordem crescente em que se apresentam na CLT.

## **6.3 Introdução e normas gerais de tutela do trabalho**

Já no primeiro título da CLT, que traz as regras introdutórias sobre o sistema de relações de trabalho no Brasil, a reforma alterou a redação do art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT, que dispõe sobre a responsabilidade trabalhista. A lei modificou o texto legal sobre o grupo econômico, consignando expressamente que o fato de as empresas guardarem sua autonomia umas em relação as outras não exclui a responsabilidade pelas verbas trabalhistas de todos os empregados por elas contratados, tal como já era previsto na legislação sobre o trabalho rurícola, a Lei nº 5.889 de 1973.

Entretanto, contrariando importante entendimento jurisprudencial aplicado pelos Tribunais Trabalhistas, a nova legislação determinou que a mera identidade de sócios não basta para caracterização do grupo econômico. Passou-se a exigir a comprovação de determinados requisitos, como a efetiva comunhão de interesses, a existência de interesses integrados e a atuação em conjunto das empresas, que antes eram presumidos. Com a alteração legislativa o ônus passou a ser da parte que alega, invariavelmente, o próprio reclamante na inicial, dificultando a satisfação dos créditos trabalhistas.

No tocante à aplicação do direito comum, alterou-se o art. 8º, § 1º da CLT excluindo a parte da redação antiga que dispunha sobre a necessidade de compatibilidade de outros regramentos com os princípios que orientam o Direito do Trabalho. Referida alteração, apesar

de sutil, interfere diretamente na autonomia desse Direito especial, em uma clara tentativa de subverter sua razão de ser, que é de proteção e melhoria da condição do trabalhador, a parte mais vulnerável da relação de trabalho.

No mesmo sentido, a redação dada ao § 3º desse artigo restringiu o alcance de aplicação de outros diplomas normativos em favor do trabalhador, especialmente por afastar os tratados sobre direitos humanos, em clara ofensa ao disposto no art. 5º, § 3º da CRFB de 88. Além disso, consignou expressamente que, na análise das convenções e acordos coletivos, a Justiça do Trabalho deve se limitar a examinar os elementos jurídicos do art. 104 do Código Civil (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei).

Ao consagrar o chamado princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o legislador ignorou a presença no ordenamento constitucional do Princípio da Proteção. Uma análise detida dos seus desdobramentos, especialmente do subprincípio da norma mais favorável, permite concluir que a legitimidade da negociação coletiva depende da concessão de contrapartidas oferecidas pelo empregador, que impliquem melhoria da condição social, conforme previsão progressista contida no art. 7º, caput, da CRFB de 88.

Essa tentativa do legislado de aproximar o Direito do Trabalho do Direito Civil, mais do que uma questão de ego doutrinário, impacta diretamente sobre os seus institutos, os quais são pensados para atuar como instrumentos a favor da parte mais vulnerável da relação de emprego. Eles representam as garantias contra a desvalorização das relações de trabalho e, por isso, contribuem para assegurar a igualdade e a liberdade por meio de uma distribuição de riquezas, de oportunidades e de poder mais justa. São, portanto, instrumentos para a democracia como substância e não enquanto mero procedimento.

Por último, no que concerne ao Direito Material do Trabalho, a Lei nº 13.467 de 2017 alterou vários dispositivos no Título II, que dispõe sobre as normas gerais de tutela do trabalho, especialmente aqueles sobre a duração da jornada. Mais da metade das regras constantes entre os arts. 57 a 75 foram alteradas, razão pela qual serão debatidas separadamente no próximo tópico.

#### **6.4 Duração do trabalho**

Inicialmente, não se pode deixar de destacar a diferença entre os termos duração, jornada e horário de trabalho. Conforme Maurício Godinho Delgado (2019), a duração do trabalho compreende, de forma mais ampla, o tempo à disposição do empregado ao seu empregador ou

de efetivo trabalho, que pode ser medido em dia, semana, mês e ano. Já a jornada de trabalho, mede-se mais restritivamente e significa o tempo diário que o trabalhador está à disposição do empregador. Por último, o horário de trabalho remete ao início e término da jornada.

Como será demonstrado na sequência, todos esses aspectos sofreram alterações a partir da reforma trabalhista de 2017. O capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho, teve mais da metade das regras constantes entre os arts. 57 a 75 alteradas, inviabilizando o efetivo cumprimento das funções que a regulamentação da jornada desempenhou desde a gênese do Direito do Trabalho.

Ao discorrer sobre a Constituição do México de 1917, a primeira do mundo a reconhecer em seu texto direitos trabalhistas<sup>63</sup>, Mario de La Cueva (1972) explica que a regulamentação da jornada de trabalho cumpre diferentes funções para o trabalhador e a favor da própria sociedade:

Os motivos biológicos, sociais, familiares e culturais que sustentavam a redução da jornada de trabalho eram muitos e muito fortes. Os médicos argumentavam que as longas horas envelheciam prematuramente os homens e degeneravam pela raça. Sociólogos notaram que os trabalhadores passavam o dia na fábrica, no trabalho, fazendo refeições apressadas e dormindo de maneira que a vida social e familiar era impossível. E os educadores e professores explicaram que as longas horas condenavam os homens a uma vida animal, pois nunca tinham tempo de aprender (LA CUEVA, 1972, p. 269).

Em suma, uma jornada mais justa de trabalho, a qual convencionou-se ser de oito horas por dia nas primeiras legislações trabalhistas, permite ao trabalhador comportar-se como um ser social, interagindo com o grupo que o cerca, exercitando a sua cidadania através do exercício dos direitos civis, políticos e sociais que lhe são assegurados. Nesse sentido, é inegável a relação entre a duração do trabalho e a própria democracia em sentido substancial, sendo imperioso, consoante Mario de La Cueva (1972), um olhar mais humanizante sobre o tema.

Por isso, uma melhor análise das alterações propostas pela reforma deve levar em conta não apenas critérios quantitativos, ou seja, a duração do trabalho e o tempo do empregado à disposição do trabalho. É necessário analisar também os critérios qualitativos, que levam em consideração os impactos que as alterações promovem na saúde e na segurança dos

---

<sup>63</sup> “O início do século XX, grande parte dos elementos que hoje consideramos definitivos no Direito do Trabalho estavam em disputa, listados como bandeiras em numerosas greves ao redor do mundo e ainda muito longe da consolidação. Como desdobramento de uma longa revolução que se estendeu por cerca de uma década, o México ratificou, em 1917, uma Constituição que transformou muitas dessas aspirações em realidade. Conduzida pelo revolucionário Venustiano Carranza e aprovada em 5 de fevereiro daquele ano, a *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* propôs mudanças radicais no cenário social e político do país, e trouxe provisões que logo serviriam de ponto de partida para muitos outros textos constitucionais ao redor do mundo” (NATUSCH, 2020).

trabalhadores, bem como na construção de seus projetos pessoais e no desenvolvimento da cidadania, como adiante far-se-á.

#### 6.4.1 As horas de trajeto

Desde 1976, o Tribunal Superior do Trabalho já havia consagrado o entendimento de que o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, era computável na jornada de trabalho. Além do fornecimento do transporte pelo empregador, exigia-se que os locais de trabalho fossem de difícil acesso ao trabalhador, sob pena de a interpretação jurisprudencial acabar desincentivando a benesse do transporte gratuito<sup>64</sup>.

Os diversos precedentes trabalhistas sobre o tema permitiram a construção de uma jurisprudência majoritária a favor do reconhecimento como tempo à disposição do empregador das horas despendidas durante o trajeto, as chamadas *horas in itinere*. A súmula 90 do TST dispõe sobre o cômputo dessas horas mesmo no caso de o serviço de transporte não ser oferecido pelo empregador, mas desde que demonstrada a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

Já a súmula 320 do TST consagra o entendimento de que as horas *in itinere* independem de o transporte do empregado ser oferecido gratuitamente ou não pelo empregador, bastando que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular. É o caso de unidades industriais instaladas em zonas rurais, como as usinas de açúcar e álcool ou dos frigoríficos.

Essas súmulas foram fortemente criticadas pelo grupo de apoiadores da reforma, que acusam o Judiciário trabalhista de criar direitos e prejudicar o desenvolvimento empresarial. No entanto, pode-se afirmar que referidos entendimentos jurisprudenciais são frutos de uma interpretação do texto celetista em sentido sistêmico e harmonioso, haja vista que o caput do art. 4º dispõe que: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 2017).

Além disso, a CLT já consagrava em outros casos o direito às horas de trajeto, ainda que o deslocamento fosse uma necessidade imperiosa em razão das condições exigidas pela

---

<sup>64</sup> Não se ignora a polêmica em torno do tema, especialmente em razão do aparente “desincentivo” ao empregador de fornecer a benesse do transporte ao empregado a fim de evitar a condenação ao pagamento das horas *in itinere*. Nesse sentido também há relatos de casos em que foram reconhecidos como tempo à disposição do empregador os minutos de deslocamento que o empregado fazia a pé ao invés de usar o transporte coletivo ou o colocado a sua disposição pela empresa, o que contraria os motivos determinantes (*ratio decidendi*) dos precedentes do TST sobre o tema.

própria atividade empresarial. É o caso do art. 294 da CLT que prevê o pagamento do tempo de deslocamento dos trabalhadores desde a boca da mina até o local de trabalho e vice-versa. Nesse mesmo sentido, o art. 238 da CLT considera, em regra, como tempo de trabalho efetivo o período que o empregado ferroviário “estiver à disposição da estrada”, ressalvadas as hipóteses contidas nos artigos seguintes (BRASIL, 2017).

Não se trata, portanto, de criação de direitos, mas de impedir o repasse dos riscos e ônus da atividade empresarial para o empregado, além de contribuir para a efetividade da jornada máxima diária de 8 horas, prevista no art. 7º, XIII da CR/88. Acrescente-se, ainda, que a proteção do tempo de não-trabalho favorece a saúde do trabalhador, estimula o lazer e o convívio familiar, dando cumprimento aos preceitos estabelecidos nos artigos 6º, 196 e 227 da Constituição.

Para Sandro Nahmias Melo a construção do entendimento sobre o tema é um claro exemplo de progressão dos direitos sociais dos trabalhadores, cujo mandamento é previsto na própria Constituição de 1988:

O entendimento do TST, por sua razoabilidade e justeza, parecia não destoar do preceito constitucional de que os direitos trabalhistas, previstos no art. 7º da Carta Magna, não são exaustivos, mas representam uma cláusula aberta a conquistas de novos direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais (MELO, 2017, p. 127).

Tamanha foi a importância do papel do julgador, que o entendimento jurisprudencial acabou incentivando a aprovação de uma norma que tratou especificamente do tema. A Lei nº 10.243 de 2001, que acrescentou o § 2º na redação do art. 58 da CLT, prevendo que:

Art. 58 § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

No entanto, a partir da vigência da Lei nº 13.467 de 2017, o dispositivo em comento foi alterado e sua nova redação foi feita em sentido radicalmente oposto à previsão anterior e, ainda, desvinculando as horas de trajeto da ideia de tempo à disposição:

Art. 58 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Referida alteração, além de ser contrária à ordem constitucional em vários dos comandos, também vai de encontro ao previsto no art. 3, c da Convenção 155 da OIT, que dispõe que:

Art. 3 - Para os fins da presente Convenção:

c) a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador (BRASIL, 1981).

Em suma, as alterações feitas no cômputo das horas *in itinere* acabam sujeitando o trabalhador ao aumento do tempo à disposição do empregador, que sequer é remunerado. Essa perda financeira dificulta o seu acesso aos bens materiais para sua própria subsistência e de sua família, além de outras condições imateriais que podem propiciar uma vida melhor (saúde, educação, saneamento básico, moradia etc.).

De igual modo, a desregulamentação do instituto implica a diminuição do tempo livre do empregado, impedindo ou, ao menos dificultando, a sua socialização, seu engajamento sindical e a construção de valores políticos essenciais para o desenvolvimento da autonomia, tanto individual quanto coletiva. Com isso, vulneram-se os pressupostos econômicos, sociais e políticos da democracia em sentido substancial.

#### 6.4.2 O tempo à disposição

Ainda no que se refere ao tempo de trabalho efetivo, a reforma também alterou a redação do § 2º do art. 4º da CLT, que dispunha sobre o tempo à disposição para excluir desse conceito diversas hipóteses. A reforma menciona um rol bem detalhado de situações, como as práticas religiosas, o descanso, o lazer, o estudo, a alimentação, as atividades de relacionamento social, a higiene pessoal, a troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizá-la na empresa.

A princípio, o legislador da reforma ignora o fato de que muitas dessas atividades são concessões feitas pelos empregadores. É o caso da súmula 118 que considera como tempo à disposição os intervalos concedidos espontaneamente pelo empregador dentro da jornada de trabalho que não tenham previsão legal. Essas pausas, que podem ser tacitamente concedidas ou expressamente negociadas, representam não apenas uma benesse para a saúde do trabalhador, mas também atendem aos interesses empresariais na medida em que ajudam a manter a eficiência na produção.

A alteração legislativa também parece ignorar a realidade de muitas situações corriqueiras nas empresas. Por exemplo, as práticas religiosas podem não decorrer da liberalidade do empregado, mas sim de imposições, diretas ou indiretas, como no caso de entidades religiosas de cunho confessional. As atividades de estudo também podem ocorrer em razão de cursos de qualificação que digam respeito à função desempenhada pelo empregado.

Nesse sentido, Leandro Krebs Gonçalves e Almiro Eduardo de Leandro Almeida sustentam que:

Não nos esqueçamos que, na prática, muitos assuntos pertinentes ao dia a dia são tratados como 'atividades de relacionamento social'. O mesmo raciocínio deve ser aplicado à higiene pessoal e à troca de uniformes. Tanto uma quanto outra podem decorrer de uma necessidade imposta pela própria atividade desenvolvida na empresa e, nesse caso, deverão ser computadas na jornada de trabalho (GONÇALVES e ALMEIDA, 2018, p. 57).

Outro ponto importante da reforma foi a redação dada ao texto do §2º do art. 4º da CLT no tocante ao período em que o empregado tiver que adentrar ou permanecer nas dependências da empresa em razão de insegurança nas vias públicas ou de condições climáticas desfavoráveis. Trata-se de uma aparente repetição das regras previstas para os motoristas profissionais, que desconsidera o tempo como período disposição do empregador, como se a escolha fosse sua de procurar abrigo no caso de risco à vida.

Desse modo, não é razoável entender, como quis o legislador reformista, que essa e as outras situações por ele enumeradas gerem presunção absoluta de esse período nas dependências da empresa sejam escolhas do empregado. Em muitas delas, esse tempo à disposição é inerente à própria atividade empresarial como, por exemplo, aquele gasto para o banho e a troca do uniforme em razão da sujidade excepcional ou do risco de exposição pessoal, como no caso dos vigilantes.

Assim, pode-se afirmar que a alteração representou um grande retrocesso na efetividade do controle da jornada, negando vigência ao disposto no art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal. Do mesmo modo, acabou indo ao encontro de importantes entendimentos jurisprudenciais consolidados na seara trabalhista. Cite-se a súmula 366 que estabelece como tempo de serviço as variações do cartão de ponto que ultrapassem o limite diário razoavelmente fixado em 10 minutos, determinando o pagamento de horas extras se extrapolada a jornada de trabalho.

Também nesse sentido, a nova redação legislativa ataca frontalmente o teor da súmula 429 do TST, aprovada em decorrência do entendimento já firmado sobre a tolerância nas variações das jornadas. Referida súmula determina a obrigatoriedade do cômputo do tempo necessário para o deslocamento do empregado desde a entrada na empresa até o local efetivo de trabalho, se ultrapassado o limite de 10 minutos diários. Portanto, ao ignorar o princípio da primazia da realidade e da proteção, a nova legislação confrontou o texto constitucional e o entendimento jurisprudencial dado à matéria.

Em suma, as alterações no cômputo do tempo à disposição do empregador limitaram o período exclusivamente àquele em que as tarefas principais da dinâmica empresarial estão sendo executadas. Essa desregulamentação da jornada implica, além dos mesmos prejuízos financeiros já relatados na análise do tópico anterior, mais tempo do trabalhador “doado” para a acumulação do lucro empresarial.

Em contrapartida, o seu tempo livre torna-se cada vez mais escasso e, com isso, sabotam-se a sua disposição e o seu interesse para socializar, participar de atividades associativas ou mesmo sindicais, as quais são importantes pressupostos para a construção da democracia.

#### *6.4.3 O trabalho a tempo parcial*

Outra novidade acrescentada pelo art. 58-A foi a ampliação na duração semanal do trabalho a tempo parcial, que passou a ser de 30 horas ao invés de 25 horas. As horas extras que antes eram proibidas, passaram a ser toleradas até o limite de 6 horas a mais para os contratos com duração de até 26 horas, o que permite um labor de até 32 horas por semana.

Todavia, não se estabeleceu o limite máximo de horas extras por dia e tampouco a necessidade de ajuste prévio entre os contratantes. Ou seja, as horas extras podem ser exigidas a critério, tempo e modo definidos exclusivamente pelo empregador, sem que o empregado possa recusar o cumprimento. Por último, a alteração legislativa passou a permitir a compensação da jornada a tempo parcial, desde que as horas a mais da semana sejam compensadas até na semana seguinte.

Não se olvida que a duração da jornada e o tempo de trabalho podem servir como importantes fatores para a regulação do índice de desemprego, conforme apontado por autores como Godinho (2019) e Mészáros (2008). Assim, muitos do que se posicionam a favor do trabalho a tempo parcial tendem a defendê-lo como uma estratégia a favor da empregabilidade e do uso do tempo disponível com mais qualidade pelo sujeito que pode se dedicar a atividades mais criativas, como sustenta Domenico de Masi (2017).

Entretanto, esta modalidade de contratação tem se revelado apenas como uma estratégia a favor do capital. Como argumenta Jaqueline Maria Menta (2018, p. 90), “[...] a duração da jornada sempre é imposta pelo empregador, que contrata o empregado para atender a sua demanda reduzida, por isso jornada parcial, e não pela necessidade do empregado”.

A ocupação parcial da mão de obra, ao invés de potencializar as promessas de emprego como anunciado no parecer enviado à Câmara dos Deputados, deixou aparente a maior

vulnerabilidade das novas relações de trabalho. Ela evidencia a subocupação do trabalhador, porque é uma modalidade que não corresponde ao contrato padrão, que prevê trabalho por 8 horas por dia, 44 por semana e 220 no mês.

Não obstante, ao aumentar a duração semanal, seja para 30 horas ou 32 horas, dificilmente se permite a acumulação com outro emprego formal em razão da subocupação do tempo disponível para o trabalho. Consequentemente, a maioria dos trabalhadores é compelida a trabalhar em outra atividade para complementar a renda, prestando serviços informalmente, os chamados bicos.

Além disso, não há garantia de uma remuneração mensal mínima, porque o empregado recebe salário proporcional às horas trabalhadas. Isso atende ao princípio da isonomia em relação aos demais trabalhadores cuja jornada de trabalho na mesma função é maior. Entretanto, não se pode deixar de mencionar que essa prática é discriminatória, se comparada a regulamentação dada aos empregados públicos.

Diante do exposto, conclui-se que as alterações na contratação de jornada a tempo parcial impactam os pressupostos necessários para o desenvolvimento da democracia em sentido substancial. No primeiro momento, elas diminuem o acesso do trabalhador à renda, o que implica privação de diversas liberdades econômicas e sociais (alimentação, moradia, saúde, saneamento básico, lazer, educação, saúde etc.).

Em um segundo momento, essas alterações violam a política do pleno emprego, mitigam a função social da empresa, desacreditam a força normativa da Constituição Federal para a construção de uma verdadeira ética empresarial, necessária para equilibrar as dimensões econômica e humana do trabalho. Por conseguinte, vulneram a possibilidade de progressão dos direitos trabalhistas e de o trabalhador desfrutar de outras liberdades, como a de atuar como um ser social mais completo, o que é pressuposto de uma democracia em sentido maior.

#### *6.4.4 A compensação de jornada e o banco de horas*

Anteriormente à reforma, o banco de horas referia-se a períodos de compensação mais longos, de 120 dias, conforme autorizado pela Lei nº 9.601 de 1998, e, depois, de 1 ano. Somente poderia ser pactuado por negociação ou acordo coletivo, o que exigia uma discussão mais ampla sobre as vantagens ou não desse sistema.

Já as compensações de períodos mais curtos, feitas dentro da semana ou do mês, nunca gozaram de proteção legal e sequer constitucional. Isso, porque, a última parte do art. 7º, inciso III da Constituição Federal permite apenas a compensação de horários e a redução da jornada,

mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, o tema sempre foi polêmico por envolver um costume *contra legem*.

Não obstante, a Lei nº 13.467 de 2017 em vez de regulamentar melhor as hipóteses de cabimento do banco de horas, acabou introduzindo duas novas modalidades para a compensação da jornada, previstas nos §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT. A primeira delas é o banco de horas pactuado mediante acordo individual escrito, compensável em até seis meses.

E a segunda é a compensação feita também por acordo individual, mas que pode ser tácito ao invés de escrito, desde que feita dentro do próprio mês. Em ambos os casos, aumenta-se a informalidade para flexibilização da jornada, haja vista a desnecessidade de negociação coletiva no caso da compensação mais longa (6 meses) e da dispensa da anuência por escrito na modalidade mais curta (semana ou mês).

Também, e segundo, a nova regra constante no art. 59-B, o acordo de compensação de jornada e o banco de horas ainda que pré-definidos não serão descaracterizados, mesmo que reiteradamente exigida a prestação de horas extras. Segundo Homero Batista Mateus Silva, a medida descumpra a finalidade pensada para a criação do instituto, porque:

O objetivo do banco de horas, quando implantado no Brasil de 1998, era atender aos picos de produção, sobretudo em atividades marcadas pela sazonalidade, de modo que a sobrecarga de um período, como o inverno ou o verão, o Natal ou a Páscoa, fosse compensada com a ociosidade da mão de obra na entressafra; a se aplicar esse conceito original, o banco de horas de um só indivíduo desafia a lógica e não cumpre seu papel de acompanhar as oscilações da demanda; torna-se uma espécie de poupança de pagamento das horas extras (SILVA, 2017, p. 25)

Assim, a nova regulamentação do banco de horas é uma forma de aumentar a exploração da força de trabalho, seja pela espoliação do trabalhador em razão dos critérios injustos para a compensação da jornada, seja pela postergação do pagamento das horas extras. Soma-se a isso a crítica que se fazia quanto à lógica econômica irracional deste modelo, desde que ele foi aprovado pela Lei nº 9.601 de 1998.

Por esse sistema, uma hora extra é compensada exatamente com a mesma hora de descanso, sendo que, matematicamente, a primeira vale no mínimo 50% a mais que a segunda. Homero Batista Mateus Silva argumenta que:

[...] ora, se o pagamento da hora extra é à razão de 1,5 hora, também a compensação deveria ser de uma hora e meia para cada uma hora de sobretempo; isso é muito fácil de ser entendido e surpreende que não se mexa neste ponto da legislação [...] essa explicação sobre o custo mais barato das horas extras a serem compensadas em banco de horas justifica por que as empresas tendem a adotá-lo, mesmo sem sazonalidade, picos de produção ou atividades capazes de ensejar oscilação brusca de demanda: uma criança saberia diferenciar a proporção de um pra um da proporção de um pra um e meio (SILVA, 2017, p. 26).

Logo, além dos prejuízos econômicos impostos ao trabalhador, isso compromete a função humanizante da jornada, na medida em que impede o empregado de programar seu cotidiano fora da empresa. Os trabalhadores são privados de importantes liberdades para conduzirem as suas vidas, sendo-lhes negada a possibilidade de participar da construção das decisões que interessam à coletividade, o que é pressuposto da democracia em sentido substancial.

#### 6.4.5 A jornada 12x36

Outra alteração bastante criticada refere-se à generalização da jornada 12x36, constante no artigo 59-A. Apesar de algumas vantagens para esse tipo de escala de trabalho, como a quantidade de horas mensais trabalhadas menor (180 horas) e o número também menor de deslocamentos até o local de trabalho (15 a 16), suas desvantagens são bem evidenciadas no que se refere aos riscos à saúde do trabalhador.

Os estudos sobre acidentes do trabalho apontam que quanto maior a jornada maiores são os riscos, principalmente, a partir da oitava hora em diante. Os efeitos deletérios ao organismo variam entre distúrbios do sono, da alimentação, estresse, fadiga, podendo chegar até mesmo a provocar mortes por doenças cardíacas, o chamado *karoshi* (OLIVEIRA e SILVA, 2013).

Na jornada 12x36, é comum que o trabalhador não descanse efetivamente, porque nos dias destinados à folga ele acaba prestando serviços para outros empregadores em razão da necessidade de uma renda maior. É o caso, principalmente, dos trabalhadores da área da saúde, vigilância e portaria, sujeitos a plantões que seguem essa escala.

Não se ignora que a própria jurisprudência do TST já vinha permitindo este tipo de jornada. Conforme disposto na súmula 444, com base na interpretação dada ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, a jornada de trabalho é de no máximo 8 horas por dia, salvo os casos de compensação de horários e redução da jornada pactuados mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho.

Eram, portanto, permissões para situações concretas, autorizadas por meio de negociação coletiva, como no caso trabalhadores da área da saúde, vigilância e portaria. Ou ainda, nas hipóteses em que a lei autorizava, como era o caso dos bombeiros civis e trabalhadores do setor de extração e refinamento do petróleo.

A interpretação dada pelo Colendo TST ao tema não tinha o poder de criar um direito em sentido objetivo, como fez o legislador da reforma, especialmente porque permite às partes

pactuarem esse tipo de regime mediante acordo individual escrito. Assim, cria-se uma espécie de poder derogatório aos acordos individuais que tende a generalizar a jornada de 12 horas diárias de trabalho, elevando em 50% o limite de trabalho de 8 horas por dia, previsto no inciso III do art. 7º da Constituição da República.

A reforma também retirou o direito ao pagamento em dobro dos feriados laborados que coincidirem com a jornada, impondo uma alteração *in pejus*. Isso implica tratamento discriminatório, porque priva os que trabalham no regime 12x36 do pagamento de uma benesse que é prevista na Lei nº 605 de 1949 para todos os demais empregados. Ao mesmo tempo, considerou compensadas as horas trabalhadas durante o período noturno, fazendo com que hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos perca seus efeitos práticos.

Outro ponto importante é que a reforma autorizou a jornada 12x36 nas atividades insalubres, independentemente da licença prévia concedida pelas autoridades públicas, contrariando a redação anterior do art. 60 da CLT que vedava a prorrogação das horas de trabalho nestes locais. Nesse sentido, pertinente a crítica de Homero Batista Mateus Silva (2017) na direção de haver uma subversão pelo legislador de regras básicas sobre saúde, higiene e segurança, expressamente consignadas no art. 7º, XXII da Constituição que dispõe ser direito fundamental dos trabalhadores a redução desses riscos. Para o autor:

É verdade que alguns casos podem ser considerados de menor impacto ao organismo, como algumas formas de exposição a umidade (anexo 10, NR 15) ou a oscilação de temperatura (anexo 9, NR 15), mas o dispositivo em questão representa uma autorização perigosa demais para o jurista concordar, quando lembramos do exemplo dos ruídos ocupacionais, dos ruídos de impacto, vibrações, radiações de todas as modalidades, agentes químicos e agentes biológicos. (SILVA, 2017, p. 30).

É dever também das empresas zelarem pela integridade física, mental e social dos seus trabalhadores, levando em consideração todos os fatores de risco: jornada e exposição a agentes insalubres, dentre outros. No entanto, quis o legislador separar o inseparável, como se não houvesse aumento dos riscos de adoecimento pelo trabalho quando combinados o excesso de jornada e o trabalho desempenhado em ambiente insalubre, que por si só já é prejudicial ao obreiro.

Em suma, a generalização da jornada 12x36 impede que o trabalhador possa dispor livremente do seu tempo, diminuindo a sua disposição para a interação social ou mesmo a atuação, direta ou indiretamente, em atividades que dizem respeito aos seus interesses individuais ou coletivos, tanto na esfera dos sindicatos quanto em outras áreas da política ligadas aos interesses públicos. O exercício dessas liberdades civis e políticas é pressuposto da

democracia. Logo, as alterações provocam impactos negativos na efetividade dessa forma de governo.

#### *6.4.6 Os intervalos e pausas intrajornadas*

Além das alterações já mencionadas, no tocante às jornadas e à duração do trabalho, a reforma promoveu modificação substancial no art. 71 da CLT. A nova redação dada ao §4º deste artigo considera que o tempo não usufruído durante o repouso do trabalhador deve ser indenizado pelo tempo que restaria para cumprir o mínimo legal de uma hora ou até duas horas, conforme acordado por escrito ou em contrato coletivo.

A redação anterior era em sentido totalmente contrário, porque determinava o pagamento de todo o tempo de descanso suprimido, e não somente os minutos remanescentes. Claramente, seu propósito tinha um caráter punitivo e inibitório, que compelia o empregador a respeitar todo tempo de descanso, sob pena de repetir o pagamento mesmo do período que foi parcialmente cumprido.

As pausas ao longo do expediente de trabalho demonstram bem as funções que a regulamentação da jornada cumpre. A principal delas é evitar que a saúde do trabalhador seja monetizada, alinhando-se com a função social do trabalho, prevista no art. 170 da Constituição Federal de 88. Também está diretamente relacionada com a prevenção da fadiga e de acidentes, o que interessa à empresa e à coletividade, nos termos dos artigos 6º e 196 da Constituição. Nesse sentido, Valdete Souto Severo e Rafael da Silva Marques argumentam que:

O intervalo intrajornada também se destina a garantir o repouso do trabalhador, bem como sua adequada alimentação. Tem função relacionada à higidez física e mental do empregado, mas também serve ao empregador, reduzindo o número de acidentes no trabalho e potencializando a eficiência, na medida em que reduz a fadiga (SEVERO; MARQUES, 2018, p. 126).

Assim, a alteração legislativa compromete a eficácia do direito, porque suprime as garantias que poderiam auxiliar na sua concretização, violando, assim, a ordem democrática brasileira. A primeira dessas garantias decorre do pagamento integral do tempo suprimido, como visto. Uma segunda, relaciona-se com a natureza salarial da parcela, expressamente consignada a partir da Lei n.º 8.923 em 1994, que alterou o § 4º do art. 71 da CLT, para constar que:

Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 1994).

A partir de então, muitas decisões judiciais foram proferidas fundamentadas no caráter remuneratório previsto pelo legislador. Uma vez que se trata de tempo de trabalho, é parcela

salarial e deve ser remunerada e não indenizada. Nesse mesmo sentido, é a redação do item III da súmula 437 do TST:

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais (BRASIL, 2012).

O entendimento se justifica na medida em que considera que a verba se refere ao tempo de trabalho que foi colocado à disposição do empregador, quando o empregado deveria estar de folga. Portanto, é contraprestação pelo trabalho prestado. Entretanto, outra foi a conclusão do legislador da reforma, que expressamente consignou ser indenizatória e não salarial a natureza dessa parcela.

A alteração desvirtua o sentido dos incisos XIII e XVII e da Constituição da República, que delimitam a duração máxima do trabalho e a natureza remuneratória da jornada extraordinária:

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

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;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [...] (BRASIL, 1988).

Além da ofensa ao texto literal da Constituição, o caso também não é de indenização. Não se trata de reposição ao patrimônio lesado do trabalhador, ainda que uma reparação por danos morais ou mesmo existenciais possa ser requerida nos casos de jornadas extenuantes. Trata-se de assegurar justiça – não a justiça no sentido social ou distributivo – mas, no sentido comutativo mesmo, de equivalência em situações de troca. Em havendo tempo de trabalho efetivamente cumprido, esse tempo deve ser pago como salário.

Por essa razão, o desvirtuamento da natureza remuneratória viola até mesmo o princípio da reparação integral, porque reduz o valor de todas as outras verbas calculadas sobre o chamado complexo salarial, como 13º salário, férias e FGTS e outros direitos trabalhistas reflexos. Como consequência, compromete-se a eficácia do direito à irredutibilidade salarial previsto no art. 7º, inciso VI da CR/88, além de diminuir a arrecadação estatal, porque se não é salário, não incidem as contribuições sociais e tributárias.

Por último, também chama atenção outra alteração, aparentemente muito discreta, feita pelo legislador na redação do mesmo § 4º do art. 71. Consta na nova redação que o pagamento

deve ser feito “com acréscimo de 50%” e não como antes em que constava “acréscimo de no mínimo 50%”. Trata-se de uma sutil, mas importante modificação porque, aparentemente, desvincula o valor da indenização da hora extra, porque ignora o caso de empregados que recebem percentual maior que 50%, em razão do padrão superior negociado coletivamente por algumas categorias de trabalhadores.

Em síntese, ditas situações podem ser consideradas verdadeiras manifestações de um sistema capitalista que ultrapassa o modelo de acumulação, mas adentra na esfera da espoliação de direitos. São práticas que, como define David Harvey (2005, p. 123), significam “[...] a liberação de um conjunto de ativos (incluindo força de trabalho) a custo muito baixo (e, em alguns casos, zero) ”.

Como consequência, aumentam as privações econômicas sobre os trabalhadores, além de instaurar um ambiente de insegurança física e emocional, decorrente do desgaste com o excesso de trabalho. Isso impede o exercício das liberdades civis e políticas, pressupostos presentes em uma democracia em sentido substancial.

## **6.5 O Contrato Individual do Trabalho**

A partir da vigência da Lei nº 13.467 de 2017, passaram a ser admitidas novas modalidades de contratação formal dos trabalhadores brasileiros como “alternativas” ao modelo de contrato padrão então vigente, destacando-se, entre elas o contrato de trabalho intermitente e o autônomo exclusivo. Além disso, foram alteradas as normas que dispõem sobre a remuneração do obreiro, intensificando o processo de exploração da mais valia, ou seja, a troca desigual entre o que se produz e o que se recebe, como adiante será demonstrado.

Como adiante se verificará, a imensa maioria dessas alterações, senão todas, enfraquecem a democracia, porque não atuam em favor do equilíbrio entre os princípios da liberdade e da igualdade. Ao contrário, permitem a exploração cada vez mais acentuada do mais forte sobre o mais fraco e a permanência de um estado de desigualdade social, ao passo que ignoram o desejo de igualdade, universalmente reconhecido como um valor democrático.

### *6.5.1 O contrato de trabalho intermitente*

No tocante ao trabalho intermitente, trata-se de inovação no ordenamento brasileiro, disciplinada pelos artigos 443, § 3º e 452-A, ambos acrescentados à CLT a partir da Lei nº 13.467 de 2017. A lei considera trabalho intermitente aquele em que alguém presta serviços com subordinação a outrem e de forma não contínua sem, contudo, fixar limites para a

alternância entre os períodos de prestação de serviços e de inatividade. Acrescenta, ainda, que esses períodos serão “determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (BRASIL, 2017).

Dessa forma, a primeira grande crítica a essa modalidade de contratação é que o empregador poderá requisitar o trabalhador exclusivamente conforme a demanda do seu serviço, remunerando-o somente pelas horas prestadas, diante da cláusula genérica posta pelo legislador reformista. Trata-se de “uma espécie de contrato de trabalho intermitente sem intermitência, visto que não foi estabelecido período mínimo de atividade semanal, mensal ou anual e, com isso, período máximo de inatividade” (ALMEIDA e ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de, 2018, p. 206).

Convém ressaltar que a matéria foi objeto de “recomendação de veto” encaminhada pelo relator do PL no Senado Federal ao Presidente da República, para que somente empregadores dos setores de bares, comércio e turismo utilizassem dessa nova modalidade de contratação, em razão da alegada imprevisibilidade de suas demandas. O veto não ocorreu, mas, ainda assim, há flagrante violação ao princípio da boa-fé, tal como previsto no art. 122 do Código Civil, haja vista que a intermitência no modelo contratual brasileiro condiciona a prestação de serviços ao arbítrio exclusivo de uma única parte, o empregador.

Não se pode negar que houve tentativa de disciplinar o tema com a edição da Medida Provisória 808 de 2017. A MP estabeleceu que, após decorrido o prazo de 1 (um) ano sem convocação, o contrato seria considerado rescindido. Apesar de parcialmente disciplinar o tema, o tempo permitido de inatividade revela-se demasiadamente longo, considerando a necessidade de sustento do trabalhador.

Além disso, a proposta do Executivo acabou legislando na contramão das normas trabalhistas ao prever a possibilidade de dispensa do trabalhador intermitente com pagamento de metade do aviso prévio e da indenização sobre o saldo do FGTS. No entanto, a MP vigorou por apenas 120 (cento e vinte) dias e não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional. Portanto, tanto o artigo 443, § 3º, quanto o art. 452-A, que tratam dos requisitos para a elaboração desse tipo de contrato, permanecem com as mesmas redações dadas pelo legislador da Reforma.

Flávio Higa (2017) aponta que o contrato de trabalho do intermitente afronta diretamente as bases do Direito do Trabalho, começando por um dos requisitos para a formação

do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT: a não-eventualidade. Para Maurício Godinho Delgado (2019), mesmo sendo um dos conceitos mais controvertidos da seara trabalhista, entende-se por não eventualidade a prestação de serviços em caráter permanente e não esporádica, ainda que por um lapso temporal curto e determinado.

A eventualidade, por sua vez, pode ser definida a partir da presença combinada de elementos como a descontinuidade, entendida como a não vinculação a uma organização em caráter permanente, e a curta duração dos serviços prestados. Somam-se a isso o fato de, em geral, tratar-se de prestação de serviços pré-determinados e não relacionados aos fins da atividade empresarial sendo, como consequência, esporádicos e vinculados a certas situações.

Portanto, o que a Reforma pretendeu foi inserir uma figura amorfa ao considerar empregado aquele que presta serviços ao empregador, independentemente do caráter permanente, mas sem que fosse previsto o tempo máximo do período de inatividade. Tampouco esse trabalhador pode ser enquadrado como eventual, porque ele pode ou não desempenhar atividades atreladas aos fins normais do empreendimento.

Concluiu-se que essa nova modalidade rompe a hermenêutica dos preceitos celetistas até então vigentes e abre enormes concessões jurídicas para fraudes trabalhistas por ignorar, além da dimensão humana do trabalho e do Direito do Trabalho, a função social da empresa, que é constitucionalmente assegurada e disciplinada. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior adverte que:

[...] todas as relações de emprego pleno poderão ser substituídas pelos contratos intermitentes. Assim, se teria uma empresa cuja atividade não está relacionada a qualquer demanda intermitente, atuando 24 horas por dia, sem possuir um empregado efetivo sequer, o que, claro, depõe contra a lógica da intermitência, pois daí o que resultará será a mera fraude, caracterizada pela relação falseada entre uma atividade permanente e vários trabalhos intermitentes (SOUTO MAIOR, 2017b, p. 1).

Outra grave violação do ordenamento trabalhista é quanto ao risco do empreendimento, que conforme previsão contida no art. 3º da CLT é do empregador e não do empregado. A contratação do trabalhador intermitente permite que o empregador aumente seu poder de gestão, transferindo o risco do seu negócio para o empregado, porque sua convocação está diretamente relacionada à demanda daquele.

Esse tipo de contrato desconsidera expressamente o significado do tempo à disposição, previsto no art. 4º da CLT. Ao contrário, dispõe o §5º do art. 452-A que não é considerado tempo à disposição o período de inatividade do intermitente. Assim, na nova modalidade de contratação o empregado só recebe quando é convocado e pelas horas que trabalhar.

Anote-se que o legislador assegurou que o valor da hora paga não pode ser inferior ao valor da hora calculada conforme o salário mínimo ou aquele pago aos demais empregados do estabelecimento (art. 452-A, *caput*). Isso, contudo, não garante que o valor recebido ao final do mês seja de um salário mínimo, conforme assegurado constitucionalmente.

Por todas essas razões, pode-se adiantar que o trabalho intermitente, na forma como concebido pelo legislador reformista, é degradante na medida em que fere o direito à liberdade daquele que coloca sua força de trabalho à disposição de outrem. Nas palavras de Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, são condições degradantes, pois:

[...] a prestação de serviços e a sua duração e, conseqüentemente, a sua remuneração, estão integralmente sob o domínio do empregador, de forma a negar ao trabalhador qualquer espaço de liberdade e, com isto, agredir a sua dignidade humana (ALMEIDA e ALMEIDA, 2018, p. 208).

A gravidade da violação à liberdade que essas práticas representam acabam comprometendo a própria dignidade humana e conduzem ao enquadramento do trabalho intermitente no conceito de escravidão moderna. Contudo, esse tipo de trabalho é vedado expressamente nas normas internacionais e no ordenamento brasileiro, sendo passível de aplicação de pena ao responsável, conforme disposto no art. 149 do Código Penal.

São por esses fundamentos que o contrato intermitente é extremamente criticado no Brasil, que sequer pode ser igualado a outras modalidades contratuais previstas nos Estados Unidos, em Portugal e na Inglaterra. No caso norte-americano, por exemplo, cuja flexibilidade normativa serviu de inspiração para o legislador brasileiro, esse tipo de contrato é denominado *call employment*.

Conforme Flávio Higa esclarece (2017) há condições especiais a serem seguidas já que a contratação de trabalhadores nessa modalidade apenas deve ocorrer supletivamente, ou seja, no caso de não haver outros empregados em número suficiente para atender a demanda. Além disso, é assegurada a garantia de remuneração mínima independentemente do período efetivo de trabalho.

Nesse mesmo sentido, o contrato intermitente ao modo brasileiro também não guarda semelhanças como a figura do *zero-hours contract* do direito inglês, conforme conclusão adotada pela ANAMATRA (2017) em Enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material

e Processual do Trabalho<sup>65</sup>, porque sequer estabelece uma jornada mínima de trabalho como na legislação britânica.

Consoante Cláudio Jannotti Rocha e Francisco Matheus Alves Melo, isso não significa que os impactos econômicos lá sejam melhores que os esperados por aqui, porque mesmo com uma jornada mínima pré-definida o salário recebido pelos trabalhadores ingleses submetidos ao contrato zero-hora é cerca de 38% menor que dos outros empregados (ROCHA; MELO, 2019).

Por essas razões o trabalho intermitente é extremamente criticado no meio jurídico e sua aplicação chegou a ser proibida na Austrália em 2016. Nos outros países em que o trabalho intermitente é aplicado, como na Alemanha e em Portugal, sua regulação é um pouco menos desarrazoada que o caso brasileiro, pois são asseguradas garantias quanto ao número de horas trabalhadas que asseguram uma renda mínima ao empregado (HIGA, 2017).

Sob o ponto de vista social, a vulnerabilidade representa um enorme retrocesso, comparável aos tempos primitivos do capitalismo, porque “o salário é reduzido à condição de simples elemento de troca (trabalho prestado por salário), perdendo a sua vinculação à necessidade de assegurar aos trabalhadores uma existência livre e digna” (ALMEIDA e ALMEIDA, 2018, p. 205). Isso impacta diretamente não somente na sobrevivência desses trabalhadores, mas fulmina qualquer possibilidade de melhoria da condição social dos grupos mais vulneráveis, como é o caso dos jovens e das mulheres.

Segundo Krein e Oliveira (2019) aproximadamente 77% das contratações de trabalhadores intermitentes já registradas após a Reforma foram de pessoas com idade entre 17 a 39 anos, consideradas jovens-adultas, que comumente enfrentam as maiores dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho. Outro aspecto relevante é o baixo grau de escolaridade desses trabalhadores, o que por si só já é um indicativo de maior vulnerabilidade. São vendedores e demonstradores em lojas de mercados, técnicos de venda especializadas, garçons,

---

<sup>65</sup> Segundo Rocha e Melo (2019): “Oportuno destacar que a ANAMATRA não considerada o empregado intermitente como contrato zero-hora, justamente por defender que o contrato de trabalho do intermitente deve constar uma jornada mínima. Nesse sentido temos o enunciado nº 3 da Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA: O contrato de trabalho intermitente no Brasil não corresponde ao *zero-hours contract* britânico. Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166, II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT” (ROCHA e MELO, 2019).

*barmen*, copeiros, *sommeliers*, trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações, ajudantes de obras, alimentadores de linha de produção, entre outros.

Quanto às mulheres, os dados levantados por Krein e Oliveira (2019) comprovam que elas ainda são minoria nesse tipo de trabalho, representando cerca de 37% em comparação a um percentual de 63% aproximadamente de homens recrutados. Todavia, considerando o histórico brasileiro crescente de famílias chefiadas por mulheres e suas implicações, é possível já adiantar que os efeitos sobre elas podem ser extremamente penosos. Nesse sentido, argumentam Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos que essa forma de contratação:

[...] afasta qualquer perspectiva de projeto de vida e de futuro para essas mulheres trabalhadoras, que não podem contrair compromissos de longo prazo. Mais do que isso, não saberão nem ao menos como será o dia de amanhã. Se tiver de trabalhar, quem cuidará do filho? A vizinha, a avó, terão que ficar de sobreaviso, assim como a trabalhadora? Como contratar uma creche a ser paga mensalmente sem saber qual o seu rendimento, quando o Estado não assegura acesso a escolas públicas? (ARANTES e LEMOS, 2017, p. 76).

Nessa linha de pensamento crítico, assim como apontam os estudos sobre a terceirização na contratação de trabalhadores, o trabalho intermitente pode contribuir para aumentar o *dumping* social. Isso, porque, a alteração legislativa trata o trabalho tão somente como uma mercadoria, sujeito ao deságio ao arbítrio do mercado, afastando-se dos preceitos da ordem social prevista pelo Estado Democrático de Direito brasileiro. Também não há nesse cenário a confirmação de que o trabalho intermitente representará diminuição no número de trabalhadores informais.

Isso ocorre, principalmente, em razão da existência de uma triste realidade que, segundo Krein e Oliveira decorre de “um peso histórico da informalidade na constituição do mercado de trabalho no país”, o que, infelizmente, reforça a prevalência do aspecto econômico frente ao valor humano do trabalho. Para essa lógica cruel “podem estar valendo raciocínios do tipo: se há a ‘opção’ do contrato informal, porque lançar mão de um contrato formal, mesmo que de tipo precário?” (KREIN e OLIVEIRA, 2019, p. 84).

Por essa razão, até mesmo aqueles que defendem a Reforma, consoante argumenta Gisaldo do Nascimento Pereira (2018, p. 121), apresentam suas incertezas sobre o trabalho intermitente, haja vista que ele “pode gerar uma insegurança para o trabalhador e não resultar, necessariamente, na inclusão ao mercado de trabalho daqueles fadados à informalidade”. A despeito das promessas em torno da criação de empregos, algo em torno de quatorze milhões de novos postos em dez anos, não há impactos positivos no número de contratações.

Segundo os dados do CAGED analisados por Krein e Oliveira (2019), até junho de 2019 os contratos intermitentes representavam 0,55% do total das novas admissões, correspondente a 137.105 novos contratos. Entretanto, nesse mesmo período a rotatividade (relação entre admitidos e demitidos) indicou que esse tipo de contrato tende a ser mais inseguro para o trabalhador, haja vista que 19,8% dos intermitentes que começaram a trabalhar foram dispensados nesse mesmo período.

A intermitência, portanto, tende a crescer enquanto modalidade de contratação. Ela flexibiliza as condições de admissão do trabalhador, deixando ao arbítrio quase que absoluto do empregador a sua convocação para o trabalho. E, de outro lado, permite ampla liberdade no momento da dispensa, inclusive com um custo mais barato em razão da baixa média salarial sobre a qual se calculam as verbas rescisórias desses empregados.

A combinação desses fatores (mão de obra jovem-adulta, alta rotatividade, salários inferiores ao mínimo e baixa escolaridade) implica diretamente a precarização do trabalho e a formação de uma massa de trabalhadores que no futuro sequer conseguirá comprovar os anos de trabalho para se aposentar, ficando ainda à margem da proteção social que o Estado deveria assegurar.

Assim, se o intuito da norma foi “favorecer” as relações de trabalho, tornando empregado aquele que presta serviços eventualmente, fica o questionamento: por qual motivo criou-se a figura do intermitente, senão para disfarçar uma relação de subemprego? Para Maurício Godinho Delgado (2019) percebe-se que a intenção do legislador foi, na prática, desincentivar o contrato de emprego padrão.

Consequentemente, a modalidade do trabalho intermitente causa impactos negativos na construção da democracia em sentido substancial, sob diversos aspectos. O primeiro deles é a própria liberdade de contratar, mitigada na medida em que as condições de trabalho são degradantes.

Além disso, o fato de não haver garantia de uma renda mínima priva o trabalhador do exercício das liberdades econômicas e sociais, essenciais para garantir a melhoria das condições de vida. Por último, essas privações interferem na socialização do trabalhador, no desenvolvimento de habilidades pessoais e na formação da sua autonomia individual, que são importantes instrumentos para que o indivíduo esteja mais bem preparado para fazer suas próprias escolhas e participar da vida política da sociedade.

### 6.5.2 Pejotização e o trabalho do autônomo exclusivo

A alterações legislativas da reforma trataram da figura do trabalhador autônomo “exclusivo” em dois momentos. O primeiro foi com a inovação trazida com a Lei nº 13.429 de 2017, a chamada Lei da Terceirização, que acrescentou na redação do art. 4º-A da lei do trabalho temporário, 6.019 de 1974, os §§ 1º e 2º:

Art. 4º-A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (BRASIL, 2017)

A vedação expressa na lei parece avalizar toda e qualquer fraude na relação de emprego, desde que a prestação de serviços esteja encoberta pelo contrato com a pessoa jurídica. Nesse sentido, a pejotização, consoante Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Soâres Vieira (2019, p. 53-54), “[...] consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar o vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego”.

No mesmo sentido, poucos meses mais tarde, a Lei nº 13.467 de 2017 previu no art. 442-B que “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017). A nova previsão legislativa, na prática, parece desincentivar a contratação pelo modelo celetista, ainda que presentes os requisitos da relação de emprego, contrariando a definição de empregado e empregador estabelecidas pela CLT.

Não obstante, essas não foram as primeiras inovações nesse sentido. Este também foi o caso da Lei nº 8.949 de 1994, que deu nova redação ao artigo 442 da CLT a fim de não serem reconhecidos como empregados os trabalhadores cooperados, tanto na relação havida com as cooperativas ou para as empresas tomadoras dos seus serviços. De igual forma, a Lei nº 11.196 de 2005 previu em seu art. 129 que não configura relação de emprego a prestação de serviços intelectuais de natureza científica, artística ou cultural, mesmo em caráter personalíssimo, por meio de pessoa jurídica formalizada.

Ocorre que a grande inovação trazida pelas leis da reforma trabalhista é que elas estenderam a possibilidade de contratação do trabalhador autônomo em caráter exclusivo para quaisquer outras áreas além das exceções legais antes mencionadas. Com isso, aumentam-se as

chances de fraude, pois, sabe-se que em diversas situações o trabalhador autônomo preenche todos os requisitos da relação de emprego. Ele recebe uma renda fixa da empresa contratante conforme as horas trabalhadas, os custos da atividade e os lucros pertencerem à contratante e os equipamentos e instrumentos de trabalho não são de sua propriedade.

Nesses casos, a fraude é aparente, porque se trata de prestação de serviços por trabalhador autônomo, mas que não tem autonomia. Nesse sentido, os entendimentos contidos nos Enunciados 53 e 54 da ANAMATRA dispõem que:

Enunciado 53 - Trabalho autônomo contínuo e exclusivo. Limites e interpretação conforme: inteligência do art. 442-B da CLT à luz da Constituição Federal. Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.

Enunciado 54 - Trabalhador autônomo exclusivo e formas jurídicas irreais. O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) (ANAMATRA, 2017).

Para Saulo Tarcísio Carvalho Fontes (2017), a previsão contida na lei é uma “cláusula genérica”, válida para “todos os setores, tipos de relação de trabalho e circunstâncias” pela qual o legislador tentou excluir a efetividade do rol de direitos contidos no art. 7º da CRFB 88 (FONTES, 2017, p. 78). Ademais, torna-se mais difícil a própria fiscalização do Estado sobre as relações de trabalho, pois, conforme bem concluiu:

A menção específica à figura da exclusividade como elemento que não caracterizaria a relação de emprego, busca compelir, tentando agir de modo impositivo em relação ao julgador e outros agentes do Estado, quanto aos indícios que devem nortear a sua decisão ou verificação de qual realidade está presente (FONTES, 2017, p. 85)

Nesse cenário, é visível também a ofensa da lei ao preceito constitucional do valor social do trabalho, ignorado mesmo diante da hierarquia que a Carta Constitucional lhe assegura. Igualmente, esqueceu o legislador que a construção doutrinária acerca dos elementos da relação de emprego, contidos no art. 3º da CLT, foi fruto de uma opção legislativa de desmercadorização do trabalho humano, que já gozava de ampla proteção no cenário internacional.

Nesse sentido é o previsto na Declaração de Filadélfia sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho<sup>66</sup> e na Convenção 111 da OIT que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação<sup>67</sup>. Também a Convenção 168 também da OIT, que dispõe sobre a promoção do emprego<sup>68</sup>, prescreve que é dever dos países membros adotar uma política destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.

Não se pode olvidar que, no caso da alteração promovida pela Lei da Terceirização, há certos limites mais bem estabelecidos que impedem a contratação meramente fraudulenta do autônomo. Porto e Vieira (2019) sustenta que a alteração legislativa, tal como prevista, deve ser interpretada em conjunto com as previsões contidas no próprio ordenamento em que foi inserida. Destaca-se que os §§ 1º e 2º remetem ao caput do art. 4º-A que trata da terceirização dos serviços e não da relação direta com o contratante.

Para os autores, a menção a “trabalhador autônomo exclusivo” deve ser lida à luz das demais previsões contidas naquela lei, especialmente quanto à exigência de que a empresa prestadora de serviços possua, de fato, o mínimo de uma estrutura de empresa compatível com as regras do art. 4º -B, como cadastro no CNPJ, inscrição na Junta Comercial e capital social mínimo de 10 mil reais. Isso, em consonância com a definição contida no art. 966 do Código Civil do que vem a ser atividade empresarial, afastando, portanto, a simples ideia de que um trabalhador autônomo, que não seja de fato um empresário, possa prestar seus serviços fundamentado na previsão da Lei nº 6.019 de 74 (PORTO; VIEIRA, 2019).

Ademais, o art. 5º-C da lei também veda que trabalhadores anteriormente empregados das empresas contratantes passem a prestar serviços para as contratadas antes de decorrido o prazo de 18 meses após extinção do vínculo e que trabalhadores sem vínculos formais prestem

---

<sup>66</sup> Dispõe a Declaração de Filadélfia, anexo que integra do documento de Constituição da Organização Internacional do Trabalho que: A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria (OIT-BRASIL, 1944)

<sup>67</sup> Dispõe a Convenção 111 da OIT que: Art. 1º - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT-BRASIL, 1960).

<sup>68</sup> Dispõe a Convenção 168 da OIT que: “Art. 7º - Todo Membro deverá formular, como objetivo prioritário, uma política destinada a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, por todos os meios adequados, inclusive a seguridade social. Esses meios deverão incluir entre outros, os serviços do emprego e a formação e orientação profissionais.

Art. 8º - 3. Todo Membro deverá procurar estender progressivamente a promoção do emprego produtivo a um número maior de categorias que aquele inicialmente coberto” (OIT-BRASIL, 1991).

serviços para as tomadoras de serviços. Assim, “[...] as alterações legislativas introduzidas na Lei 6.019/74 não autorizam, mas, ao contrário, vedam o expediente da ‘pejotização’, deixando claro que esse tipo de simulação não encontra amparo nos contratos de prestação de serviços a terceiros” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 57), o que ensejaria a nulidade com amparo nos art. 9º da CLT e art. 167 do Código Civil, que veda a simulação dos negócios jurídicos.

Em suma, a possibilidade de contratação do chamado trabalhador autônomo exclusivo abre margens para a fraude, em franco desprestígio à política do pleno emprego. Com isso, impede o acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas fundamentais, os quais são essenciais para assegurar o exercício de todas as liberdades econômicas, sociais, civis e políticas, sem as quais a democracia não se consolida; não ao menos em sentido substancial.

### *6.5.3 A remuneração e o salário*

Conforme mencionado no capítulo sobre o Direito do Trabalho, o salário possui vários atributos que existem como mecanismos para garantir a relação de equivalência que deve existir entre a prestação e a contraprestação do trabalho. Destacam-se o caráter forfetário, a periodicidade, a essencialidade, a irredutibilidade e a isonomia. A forfetariedade advém da noção que os frutos do seu trabalho não pertencem ao trabalhador, pois são adquiridos por terceiro. Assim, também os riscos da atividade empresarial não pertencem a ele e sua contraprestação deve ser paga independentemente do sucesso do empreendimento.

O fato de o salário se repetir no tempo comprova o seu caráter sucessivo, devendo ser pago no período máximo de um mês. Isso revela um outro atributo do salário, a sua essencialidade, porque o trabalhador depende dele para a satisfação das suas necessidades pessoais e vitais e da sua família, não podendo renunciá-lo. Daí decorre a prescrição de irredutibilidade salarial, assegurada na própria Constituição Federal de 88 (art. 7º, VI), ressalvadas as hipóteses de negociação coletiva.

Também a fim de assegurar que o trabalhador tenha uma renda mínima, a Constituição veda o pagamento do salário abaixo do mínimo, mesmo para aqueles que recebem remuneração variável. Cumpre ressaltar que a Constituição Federal assegura que a todo o trabalhador celetista e também aos funcionários públicos a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável” (art. 7º, VII e art. 39, § 3º, CRFB 88).

Essa previsão vai além da mera prescrição de um direito. Ela estabelece também uma garantia social ao prescrever que com o pagamento dessa renda mínima o trabalhador possa atender às suas necessidades e de sua família com moradia, alimentação, saúde, lazer, vestuário,

higiene, transporte e previdência social. Trata-se da principal contrapartida pelo trabalho, que assegura condições sociais para a consolidação da democracia, substancialmente falando.

No entanto alguns empregados, mesmo regidos pela CLT, acabam recebendo menos que o salário mínimo. É o caso dos que cumprem uma jornada a tempo parcial, não obstante o texto constitucional não faça essa diferenciação relativa ao tempo trabalhado quando faça referência ao pagamento do salário mínimo.

Nesse sentido, cumpre destacar que outros trabalhadores também cumprem jornada inferior ao padrão constitucional e nem por isso recebem menos que o mínimo pago para a categoria, como é o caso dos bancários, dos telefonistas, dos músicos e dos operados cinematográficos. Assim, se a Constituição quisesse estabelecer diferença teria feito expressamente, o que não ocorreu, até mesmo porque a presunção é que as necessidades de qualquer trabalhador sejam iguais, seja do que cumpre jornada parcial ou do que trabalha em jornada integral.

Vale ressaltar que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal há tempos vem se manifestando no sentido de que o pagamento de vencimentos para o servidor e de remuneração para os empregados públicos não pode ter valor inferior ao salário mínimo, independentemente da jornada de trabalho, o que inclusive deu ensejo à aprovação da sumula vinculante 16. Portanto, ela pode e deve ser utilizada para os casos dos empregados da iniciativa privada, razão pela qual as alterações da reforma nas formas de contratação que não asseguram o pagamento de uma remuneração mínima são inconstitucionais.

Não obstante as características inerentes ao salário e as previsões constitucionais, a reforma da Lei nº 13.467 de 2017 caminhou na contramão do equilíbrio desejável entre capital e trabalho, principalmente ao regulamentar as modalidades de contratação em que o trabalhador recebe remuneração variável. No caso dos trabalhadores que cumprem jornada parcial, poucas as atividades contratadas aproximam-se da remuneração mensal de um salário mínimo.

Aproximadamente um terço dos trabalhadores contratados após a reforma ganha o equivalente à metade ou menos do salário mínimo. Os motociclistas e ciclistas de entregas rápidas, por exemplo, recebem em média R\$486,00 por mês trabalhado. A realidade é a mesma também no caso do trabalho intermitente. Cerca de 45% dos trabalhadores admitidos entre novembro de 2017 a julho de 2019 recebem salários médios inferiores ao mínimo legal (KREIN e OLIVEIRA, 2019).

A incerteza da remuneração, tanto para os intermitentes quanto para os que cumprem jornada a tempo parcial, é uma clara demonstração de que o salário não cumpre, nesses casos, os atributos da periodicidade e da essencialidade. Ao contrário, mitiga-se o caráter forfetário do salário, transferindo para o empregado os riscos da atividade econômica, mesmo diante da previsão de que tais riscos pertencem ao empregador, conforme art. 2º da CLT.

Essa transferência de custos se revela mais nitidamente no caso do teletrabalho, porque o art. 75-D da CLT menciona que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da estrutura para a prestação do trabalho remoto deve ser acordada em contrato escrito. No entanto, não se pode olvidar que esses custos podem ficar a cargo do empregado, comprometendo a sua remuneração, que poderia até mesmo sofrer redução e ficar abaixo do mínimo legal, em franca afronta às garantias previstas no texto constitucional.

Outra modificação imposta pela reforma foi a mudança na redação do art. 457, *caput*, que pretendeu restringir o salário à importância fixa estipulada entre as partes, acrescido de gratificações e comissões pagas pelo empregador, quando houver. O § 2º também foi alterado para afastar expressamente a natureza salarial de algumas parcelas como as ajudas de custo, as diárias, os prêmios, os abonos e o auxílio alimentação.

Mesmo antes da reforma, essas parcelas eram consideradas como contraprestações pagas para o trabalho e não pelo trabalho, portanto, não integravam a remuneração em razão da natureza indenizatória. No entanto, se o montante pago por essas parcelas excedesse a cinquenta por cento do salário do empregado, a presunção era de que se tratava de remuneração e, portanto, elas deveriam integrar o cálculo das demais verbas salariais do obreiro.

Com a reforma, essas importâncias deixam de integrar o salário, ainda que pagas habitualmente. No entanto, conduzem a uma interpretação que é frontalmente contrária à definição de salário dada pelo texto constitucional. O art. 201, § 11 da Constituição Federal de 88 estabelece que “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei” (BRASIL, 1998).

Desse modo, se os ganhos são habituais, as verbas são salariais e sobre elas incidem as contribuições previdenciárias e fiscais. São diversos os precedentes do STF sobre a matéria, que inclusive deram ensejo à aprovação de três verbetes sobre o tema, entre eles as súmulas 207 e 459 que estabelecem que:

Súmula 207 – STF - As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário (BRASIL, 1963).

Súmula 459 – STF - No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais, ou gratificações, que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário (BRASIL, 1964).

Também a súmula 688 dispõe que: “É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário” (BRASIL, 2003). E, nesse mesmo sentido, o STF reconheceu a existência de repercussão geral no RE 565.160, aprovando a tese nº 20 ao final do julgamento:

CONTRIBUIÇÃO – SEGURIDADE SOCIAL – EMPREGADOR. A contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, a qualquer título, quer anteriores, quer posteriores à Emenda Constitucional nº 20/1998 – inteligência dos artigos 195, inciso I, e 201, § 11, da Constituição Federal (BRASIL, 2017).

Entretanto, caminhando em sentido contrário, a reforma nega a característica salarial de parcelas pagas habitualmente, desvirtua a sua natureza de verbas remuneratórias e acaba sendo uma porta aberta para fraudes nas relações de trabalho. As alterações também mitigam a efetividade do princípio da irredutibilidade salarial, na medida em que, dada a natureza indenizatória, as parcelas podem ser suprimidas pelo empregador de forma unilateral e arbitrariamente.

Uma remuneração menor também impacta na garantia de uma renda mínima na aposentadoria, especialmente no caso dos trabalhadores que auferem menos de um salário mínimo por mês. Prejudica, também, os investimentos em políticas públicas financiadas mediante arrecadação dos impostos e contribuições cujo fato gerador seja a relação de emprego como IRRF, INSS, FGTS e a contribuições do Sistema “S”.

Outra característica importante foram as alterações da reforma no tocante à isonomia salarial. As garantias de proteção a esse direito devem ser analisadas tanto na perspectiva negativa, quanto positiva. No primeiro caso, veda-se a discriminação salarial e no segundo caso age-se para assegurar o equilíbrio entre trabalho e salário, a fim de que a intensificação da taxa de exploração empresarial não diminua ainda mais a contraprestação paga ao empregado.

Por último, as mudanças na regulamentação da equiparação salarial mitigam o direito à isonomia salarial, impondo discriminações que são vedadas em normas de âmbito internacional e na própria Carta de 88. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que é considerada um marco na consolidação do Princípio da Igualdade, estabelece no artigo XXIII que:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho (RODRIGUES JÚNIOR, 2017, p. 345)

Nesse mesmo sentido são as diretrizes do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Políticos, em vigor desde 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992. Também cumpre mencionar que existem ao menos três Convenções da OIT que tratam da matéria. Isso, porque, o princípio da não-discriminação é considerado um dos pilares fundamentais para as relações de trabalho.

É o caso da Convenção 100 que prevê a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e da Convenção 111 que define o que é a discriminação para fins trabalhistas, além de prescrever ações positivas para o seu combate. Esses instrumentos internacionais representam dois dos principais compromissos a que os Estados-membros devem aderir.

No plano interno, é a própria Constituição que traz ínsita nos artigos 3º o princípio da não-discriminação em razão de origem, raça, sexo, idade, cor e quaisquer outras formas de discriminação, o qual representa um dos objetivos fundamentais da República. De igual modo, o caput do art. 5º prevê o princípio da igualdade formal de todos perante a lei. E, especialmente, no que se refere ao trabalhador, a Constituição assegura no art. 7º, incisos V, XXX, XXXI e XXXII que:

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...] (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, a CLT delimitou a matéria no art. 461, regulamentando alguns requisitos para permitir a equiparação e, em outros casos, obstaculizá-la. Os diversos precedentes sobre a matéria implicaram a aprovação da súmula 6 pelo Colendo TST, que ao longo dos anos foi tendo sua redação aprimorada a fim de assegurar aos trabalhadores o direito à igual remuneração.

Entretanto, ao invés de incorporar a razoabilidade dos fundamentos jurídicos dispostos no entendimento consolidado do TST, a reforma dispôs em sentido diametralmente oposto, impondo uma série de barreiras para a efetividade da isonomia salarial. Cite-se, por exemplo, a exigência de que para fins de equiparação o trabalhador deve prestar serviços no mesmo

estabelecimento empresarial, que é entendida como a mesma unidade, ainda que a empresa possua filiais nas cidades próximas.

Antes da reforma, entendia-se que a equiparação salarial era devida entre dois trabalhadores que prestassem serviços ao mesmo empregador, ainda que não na mesma localidade de trabalho. E a localidade compreendia cidades da mesma região metropolitana, nos termos do item X da súmula 6 do TST. A nova legislação também acrescenta que a equiparação somente pode de dar “entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos” (BRASIL, 2017).

Até mesmo as alterações mais sutis e que, a princípio, poderiam se enquadrar no mero poder diretivo empresarial, tendem a reforçar a retomada de poderes pelo empregador. É o caso do art. 461, § 3º que tornou facultativa a instituição do quadro de carreira pelo empregador. Com isso, libera-o da necessidade de observar a alternância prevista no *caput* entre critérios de tempo de serviço e mérito. A depender da forma como a dinâmica empresarial é conduzida, isso pode minar a possibilidade de aumento na remuneração do trabalhador que não se enquadra no critério de promoção exclusivamente pelo mérito.

Conclui-se que as mudanças legislativas apresentadas minam toda a dimensão humana do Direito do Trabalho ao mitigar os atributos inerentes ao salário, comprometendo a sobrevivência do trabalhador e o equilíbrio necessário para a harmonia entre capital e trabalho. Como consequência, não contribuem para a dignidade do trabalho, o principal instrumento para a realização da justiça social. Logo, essas mudanças impedem a distribuição da riqueza e, conseqüentemente, do poder, violando as liberdades substanciais essenciais para a efetividade da democracia em um sentido mais completo.

## **6.6 As alterações no Direito Coletivo do Trabalho**

A atuação dos sindicatos no Brasil foi marcada por forte intervenção estatal antes da Constituição Federal de 1988. Entretanto, a partir da redemocratização do país as entidades sindicais passaram a gozar de mais autonomia em razão da constitucionalização dos direitos trabalhistas coletivos. Na esfera do Direito Coletivo do Trabalho a liberdade sindical, a negociação coletiva e o direito à greve são os principais pilares que asseguram a eficácia da autonomia coletiva, os quais constam de diversos instrumentos normativos internacionais.

A atual Constituição, inaugurando no ordenamento pátrio a noção de Estado Democrático de Direito (art. 1º da CRFB 88), positivou o Princípio da Liberdade Sindical, por

meio de seu art. 8º, mormente em seus incisos I, V e VIII (que tratam da não-interferência estatal, da liberdade de filiação e da estabilidade do dirigente sindical, respectivamente). No âmbito internacional, tem-se o prestígio de tal preceito, direta ou indiretamente, nas Convenções 87, 98, 141, 151 e 154 da OIT.

A liberdade sindical é um desses direitos mais consagrados no plano internacional. Isso ocorre porque, por trás da sua essência, encontra-se o próprio direito de liberdade dos indivíduos fazerem valer suas escolhas, tal como previsto em ambos os Pactos Internacionais de 1966, o de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Outros instrumentos normativos internacionais também consagram esse direito, como é o caso da Convenção Americana de Direitos do Homem e o Protocolo de San Salvador. Além disso, cumpre mencionar que tanto a liberdade sindical como a negociação coletiva constituem direitos trabalhistas fundamentais elencados no anexo da Declaração de Filadélfia da OIT. Por isso, os Estados-membros se obrigam a cumpri-los, independentemente da adesão às Convenções que tratam da matéria, a saber, a Convenção 87 e a Convenção 98.

No Brasil, o direito dos trabalhadores de pactuarem suas próprias regras de trabalho por meio da negociação coletiva está previsto no art. 7º, inciso XXVI, que menciona expressamente o reconhecimento das convenções e acordo coletivos de trabalho. Já os direitos coletivos atinentes à liberdade sindical e à greve estão disciplinados nos artigos 8º a 11 do texto constitucional.

No entanto, sabe-se que essa liberdade não é plena, porque a Constituição de 88 ainda prevê que a representação dos trabalhadores deve ser feita somente pela entidade da sua categoria profissional. Não se admite, portanto, que outra entidade escolhida pelo trabalhador possa representá-lo, prevalecendo o critério da unicidade sindical.

Trata-se de um monopólio de representação, porque um único sindicato, cuja base territorial não pode ser inferior a um município, representa toda a categoria. A par disso, a Constituição ainda prevê o pagamento do imposto sindical, que por força da redação antiga do art. 579 da CLT era obrigatório, independentemente de o trabalhador ser filiado ou não à entidade.

A reforma alterou a dinâmica do imposto sindical, que passou a ser facultativo. Não se pode negar que se trata de um importante passo em busca da efetividade da liberdade na esfera das relações de trabalho. No entanto, a alteração legislativa padece de algumas inconsistências

jurídicas. A primeira, porque o legislador reformista tentou alterar a natureza da parcela, denominando-a de contribuição sindical, conforme redação dada ao art. 578 da CLT.

Não obstante, trata-se de contribuição parafiscal, cuja natureza tributária é disciplinada pelos artigos 8º e 149 do Código Tributário Nacional. Além da ilegalidade, a alteração legislativa ainda padece de outro vício, desta vez de iniciativa de lei. Em se tratando de contribuição com natureza tributária, somente poderia ser alterada por Lei Complementar e não por Lei Ordinária, como foi o caso.

Superada essa discussão, também não se pode afirmar que a medida garante eficácia ao direito de liberdade sindical pelo trabalhador, porque a unicidade permanece como uma imposição do texto constitucional. Soma-se a isso o fato de que, a partir da reforma, os patamares da negociação coletiva mudaram para pior em relação aos trabalhadores, dificultando ainda mais a concretização do princípio da autonomia coletiva, como adiante será demonstrado.

Deste modo, é visível a inconstitucionalidade da reforma aprovada pela Lei nº 13.467 de 2017. Acrescente-se, ainda, que isso tende a fragilizar ainda mais os sindicatos e a atuação coletiva dos trabalhadores, haja vista as incertezas da sociedade pós-moderna e o arrefecimento dos sentimentos de solidariedade e cooperação, que são a base de quaisquer movimentos sociais e da própria democracia.

#### *6.6.1 A negociação coletiva e a liberdade sindical no contexto da reforma*

O Direito Coletivo sempre reconheceu a existência de mais de uma fonte regulando as relações de trabalho. Tanto as normas heterônomas, advindas do poder estatal, quanto as normas autonomamente negociadas entre as partes sempre fizeram parte da construção desse ramo jurídico. Essa novidade não foi trazida pela reforma, mas é uma garantia constitucional atrelada ao art. 7º da Constituição Federal de 88, que elenca expressamente um rol de direitos, além de reconhecer outros que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que a reforma fez foi alterar os limites da negociação, permitindo que as entidades sindicais negociam abaixo do patamar de direitos previstos na legislação heterônoma, em clara afronta ao princípio da progressão social, previsto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal. É o que se extrai da leitura dos artigos 611-A e 612-B da CLT alterados pela Lei nº 13.467 de 2017.

O art. 611-A estabelece que as convenções e acordos coletivos do trabalho podem prevalecer sobre o legislado em relação aos seguintes temas: jornada de trabalho (observados os limites constitucionais); banco de horas anual; intervalo intrajornada (respeitado o limite de

30 minutos para jornadas maiores do que 6 horas); adesão ao programa do seguro desemprego; plano de cargos, salários e funções; funções de confiança e regulamento empresarial.

Além disso, dispõe que o negociado prevalece sobre o legislado também quando as negociações versarem sobre: representação de trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho; remuneração por produtividade; modalidade de registro de horário, troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres (sem licença prévia da autoridade competente); prêmios de incentivo em bens ou serviços e participação nos lucros ou resultados da empresa.

Infere-se que, a partir da reforma, o legislador pretendeu autorizar a negociação de direitos em condições menos favoráveis que as previstas em lei, sequer limitando-se às exceções elencadas nos incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição, que dispõem sobre compensação de horários, redução da jornada e do salário de forma proporcional, além da extensão até 8 horas diárias para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

O tema do negociado *versus* legislado foi um dos aspectos iniciais sobre o quais os empresários se concentraram desde antes da aprovação da reforma. Importantes decisões foram tomadas pelo Supremo Tribunal Federal, ao julgar demandas da área trabalhista, abrindo as portas para que essa tese ganhasse mais relevância no cenário jurídico e político, sendo finalmente encampanada pela Lei nº 13.467, de 2017.

Nesse sentido foram analisados os casos considerados *leading case*, entre eles o julgamento monocrático, proferido em 2016 pelo Ministro Teori Zavascki, no RE 895.759. Nessa decisão foi acolhida a validade de uma norma coletiva que suprimia o pagamento de horas *in itinere*, fazendo, inclusive, uma referência ao tema do negociado sobre o legislado.

Conforme esclarece Daphne de Emílio Circunde Vieira Andrade (2019), na situação posta a exame, a Usina Central Olho D'água S/A, com atuação no Estado de Pernambuco, e o Sindicato de Trabalhadores Rurais convencionaram, em acordo coletivo do trabalho, a eliminação do pagamento de horas *in itinere*, previstas no art. 58, § 2º, da CLT, mediante algumas contrapartidas. Todavia, o que ficou demonstrado foi a total falta de razoabilidade nas “benesses” oferecidas como contraprestação à retirada total das horas de trajeto, tal como

constante nos fundamentos das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e pelo Tribunal Superior do Trabalho (VIEIRA ANDRADE, 2019)<sup>69</sup>.

Na prática o que se pretendeu naquela ocasião, e agora com a reforma trabalhista, foi tornar como padrão as medidas flexibilizadoras, independentemente da concessão de outras condições mais favoráveis aos trabalhadores. Isso expõe os trabalhadores a situações de insegurança tanto econômica, quanto física e social, na medida em que não atuam sequer para reequilibrar a tensão entre capital e trabalho.

Ao contrário, essas alterações no Direito Material do Trabalho minam a atuação política dos sindicatos, bem como desestruturam a sua função de verdadeiro ator social na democratização do poder. Logo, afrontam a democracia em sentido substancial, que se constrói não somente pelo respeito às regras procedimentais, mas pela efetividade dos direitos de liberdade, pela via do autogoverno e da autonomia verdadeiramente aplicada em prol do grupo.

Trata-se do que Oscar Ermida Uriarte e Natalia Colotuzzo (2002) denominaram de flexibilizações incondicionadas em oposição à ideia de flexibilizações condicionadas. Essas últimas preveem a concessão de outros benefícios aos trabalhadores, assegurando que haja a reciprocidade necessária quando se pretendem negociar direitos trabalhistas irrenunciáveis. Diferentemente do que estabeleceu o legislador, a negociação coletiva não é uma mera prerrogativa sindical, tal como se poderia argumentar a partir da leitura isolada dos art. 8º, inciso III, da Constituição ou do art. 513, alínea a, da CLT.

Ao contrário, trata-se de uma garantia social, porque o Constituinte claramente optou por proteger as relações de trabalho. É o que se extrai do art. 3º, inciso III da CRFB 88, que estabelece como um dos fundamentos da República o valor social do trabalho, bem como do art. 193, *caput*, que consagra o primado do trabalho como base da ordem social brasileira.

Cumprе destacar que o direito à negociação coletiva no Brasil é vinculado ao rol do art. 7º da Constituição, portanto, é inerente a sua prática que se assegure a melhoria da condição

---

<sup>69</sup> Questionou-se a falta de razoabilidade nas contrapartidas oferecidas pela empresa, pois, a maioria delas não implicaram melhora na condição daqueles trabalhadores, posto que as concessões espelhavam o padrão já previsto em lei. Convencionou-se, por exemplo, o pagamento de seguro de vida, abono anual e salário família, os quais decorrem de previsões já contidas em lei, portanto, de ordem pública e natureza obrigatória. Ademais, cumpre destacar que todo o salário dos trabalhadores do corte de cana é por produtividade, o que implica dizer que a cláusula negocial que previu o pagamento do abono anual para aqueles que receberem no ano média salarial acima de dois salários mínimos, funciona mais como um estímulo à produtividade empresarial que uma benesse ao empregado. Isso ocorre justamente em um tipo de atividade que o excesso de trabalho pode levar à morte dos trabalhadores, dado o extremo desgaste físico a que são submetidos. Por fim, entre as contrapartidas, foi pactuado a entrega a esses trabalhadores de repositores energéticos do tipo Gatorade. Todavia, não se pode afirmar que se trata de uma benesse ao trabalhador, mas pelo contrário, um paliativo para evitar a morte, tão extenuante são as jornadas (VIEIRA ANDRADE, 2019).

social dos trabalhadores e não a retirada de direitos, sem concessões à altura. Nesse sentido, os acordos entre capital e trabalho da era industrial que contribuíram para a formação do Direito do Trabalho, buscam assegurar renda mínima, redução da jornada, um ambiente do trabalho mais saudável, enfim, a progressão das condições de trabalho.

Essa atuação política dos sindicatos age no sentido de promover o diálogo e democratizar o poder, porque permite a participação dos trabalhadores na construção das normas aos quais se submetem em razão das relações privadas de trabalho. Além disso, negociam-se contrapartidas justas, ao menos sob o ponto de vista econômico, contribuindo para tornar efetiva a função social do Direito do Trabalho, que é realizar a justiça social diminuindo as desigualdades sociais.

Entretanto, a reforma caminha em sentido contrário, porque prevê uma negociação unilateral e sem concessões recíprocas, como se observa em diversos pontos alterados. Entre eles, estabeleceu o legislador que o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a prévia licença da autoridade competente, podem ser objeto de transação. Ambas as situações implicam renúncia do empregado a um direito social assegurado pela Constituição e pela própria CLT, cujo intuito é a proteção da saúde.

Por essa razão são direitos cuja fiscalização decorre do poder de polícia do Estado, que pode não conceder licença para o funcionamento de estabelecimento empresarial se, sopesados as recomendações científicas e médicas, o empregado for submetido a risco desproporcional à sua saúde. Cumpre mencionar que os agentes causadores da insalubridade e, como consequência, os riscos desse tipo de atividade, estão minuciosamente discriminados na Norma Regulamentadora nº 15 do antigo Ministério do Trabalho e, por isso, a nova previsão legislativa incorre em verdadeiro retrocesso social.

Além da ampla gama de direitos que podem ser negociados conforme disposto no art. 611-A, o § 1º deste mesmo artigo traz outra inovação jurídica: limita que o julgador possa interpretar os termos da negociação coletiva. Não obstante a autonomia das partes seja um preceito desejado e incentivado pelo legislador, não se pode negar aos magistrados a análise da eficácia das regras. Assim, ao estabelecer que somente os requisitos do art. 104 do Código Civil Brasileiro possam ser verificados, a reforma limita o papel do julgador a questões formais, violando a cláusula pétreia de separação dos poderes contida no art. 60, § 4º, III, da Constituição Federal.

De igual modo, o § 2º do art. 611-A estabelece que: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico” (BRASIL, 2017). Apenas se admite a necessidade de compensações recíprocas nas hipóteses do § 3º, que versam sobre a redução do salário ou da jornada, como já era assegurado pela Constituição Federal de 88.

Como consequência, cria-se um parâmetro pior que o assegurado aos negócios jurídicos na seara civilista, os quais podem ser anulados por dolo ou por lesão nos casos de assunção de obrigações manifestamente desproporcionais ao valor da prestação (arts. 145 e 157 do CC/02). Cumpre destacar que somente os direitos enumerados no rol do art. 611-B foram resguardados pelo legislador, que vedou a diminuição ou a supressão de algumas verbas trabalhistas, a maioria delas já resguardadas pela Constituição.

Entre os direitos que não podem ser transacionados com prejuízo ao trabalhador estão as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho (art. 611-B, inciso XVII). Não obstante essas exceções, no parágrafo único desse mesmo artigo o legislador expressamente estabeleceu que “regras sobre duração do trabalho e intervalo não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança” para fins de supressão ou redução de direitos.

Portanto, a partir da reforma é possível transacionar a duração do trabalho e, em decorrência da amplitude da expressão, também a jornada, que se refere ao total de horas trabalhadas por dia. De igual maneira, o intervalo de 1h pode ser suprimido ou reduzido até o mínimo de 30 minutos nas jornadas acima de 6 horas por dia. Cabe recordar que esse é um dos temas mais sensíveis para a classe trabalhadora.

Para a Organização Mundial da Saúde, a saúde é "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade" (OMS, 2006). Trata-se de um conceito ampliado, que cada vez mais discute a necessidade de analisar dados relativos ao cotidiano dos indivíduos a fim de transformá-los em indicadores para as ações de prevenção.

Nesse mesmo sentido, a Constituição Federal assegura no art. 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, o que não exclui a responsabilidade de outros atores sociais, como as empresas, porque a política nacional orientada pela Lei nº 8.080 de 1990, dispõe no art. 2º § 2º que “O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade”

(BRASIL, 1990). Portanto, a alteração legislativa além de desarrazoada, é contraditória ao próprio desenvolvimento do Direito do Trabalho e claramente inconstitucional.

Por derradeiro, o art. 620 foi alterado para constar que os acordos coletivos do trabalho sempre prevalecerão sobre o disposto nas convenções coletivas. Assim, as condições firmadas em negociações de menor abrangência, feitas entre uma ou mais empresas e o sindicato dos trabalhadores, prevalecem sobre quaisquer outras negociações pactuadas de forma mais ampla para toda a categoria profissional.

A mudança de paradigma ignora o subprincípio protetivo da norma mais favorável e acaba incentivando a formação de múltiplos instrumentos coletivos, cada um relativo a uma empresa. Além disso, aumenta a discriminação entre os empregados da mesma categoria profissional, tornando as relações do trabalho cada vez mais precárias. Com isso, as associações sindicais ficam extremamente desprestigiadas e se fragilizam, prejudicando o diálogo, a democratização do poder, a promoção do trabalho e da própria dignidade do trabalhador.

O que se pode adiantar é um cenário de pouca efetividade nas negociações coletivas em favor dos trabalhadores, porque todas essas modificações são frutos de um amplo processo reformista que visa, nas palavras de Márcio Túlio Viana, modificar:

[...] a relação entre a lei e a convenção coletiva: se antes a lei a usava para se superar, hoje a utiliza para se diminuir, se sempre impôs um mínimo, agora chega a se preocupar com o máximo. A lei de ordem pública passa a se tomar disponível, em termos coletivos. Aliás, a própria ordem pública passa a ser econômica...

É interessante notar, a propósito, como a relação entre as fontes interfere no grau de tutela: em geral, quanto maiores os conteúdos legais, mais protetivo é o ordenamento. Daí a pressão para transportar esses conteúdos para o terreno da negociação coletiva e - num segundo passo - para o ajuste individual (VIANA, 2014, p. 180-181)

Isso viola todo o arcabouço protetivo do trabalho trazida pela Constituição, além das previsões contidas no art. 4º da Convenção 98, nos arts. 7º e 8º da Convenção 154, ambas da OIT e também já ratificadas pelo Brasil.

Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego” (OIT-BRASIL, 1951).

“Art. 7º - As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8º - As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva” (OIT-BRASIL, 1983).

E, como consequência, afastam o Brasil do cumprimento das medidas contidas na Recomendação 163 da OIT, as quais propõem manter o maior equilíbrio de forças nas negociações coletivas:

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional” (OIT-BRASIL, 1981).

Soma-se a isso o fato de o imposto sindical somente poder ser cobrado com expressa anuência do obreiro, o que permite concluir que a dinâmica da representação sindical mudou para pior. Em primeiro lugar, porque esvaziou de sentido a negociação coletiva. E em segundo porque, mesmo com a retirada da obrigatoriedade do imposto sindical, não conseguiu fazer prevalecer a liberdade sindical plena.

Em um e outro caso, o resultado é um atentado contra de democracia. Isso porque essas alterações inviabilizam a atuação política das minorias econômicas que dependem da alienação do trabalho para sua sobrevivência, desvalorizam o trabalho e impedem a justiça social. Ou seja, minam as pré-condições formais e sociais necessárias para uma democracia em sentido maior.

Além disso, antes da reforma, o empregado que não fosse filiado ao sindicato era contemplado pelas normas coletivamente negociadas de caráter normativo, as quais tinham efeito *erga omnes*, conforme se extrai da redação do art. 611 da CLT. Com a alteração da Lei n° 13.467 de 2017, o legislador criou uma situação desarrazoada, porque a mudança dá brechas para que se interprete que as novas condições negociadas, mesmo que piores que as anteriores, possam ser aplicadas a todos os trabalhadores da categoria, filiados ou não ao sindicato.

A alteração tem dois desdobramentos, sendo que ambos estão em desconformidade com o texto constitucional. No primeiro caso, os trabalhadores de determinada categoria podem ter seus direitos rebaixados sem que sequer tenham participado do debate. Com isso, mitiga-se o

direito à liberdade sindical, especialmente as prerrogativas de filiação, desfiliação e não filiação, consagradas nos artigos 5º, inciso XX e 8º, *caput*, inciso V da Constituição Federal.

Além disso, mesmo participando do debate, corre-se o risco de prevalecer o entendimento da maioria em detrimento dos trabalhadores que são minoria. Essa minoria seria composta por empregados com condições de trabalho diferentes dos outros da categoria, como aqueles sujeitos a condições insalubres ou submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo. Mesmo participando das assembleias, eles não atingiriam o quórum necessário para vetar as novas condições negociadas, previsto no art. 612 da CLT.

No atual cenário legislativo, que permite a redução ou até mesmo a eliminação de direitos, o que antes não era uma questão jurídica, passou a ser. As novas condições negociadas podem impactar diretamente essa minoria de trabalhadores, para os quais a Lei nº 13.467 de 2017 não previu qualquer instrumento de objeção.

À luz do que foi visto, conclui-se que as alterações legislativas no Direito Coletivo do Trabalho, aprovadas pela Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467 de 2017, dificultam a concretização dos objetivos da República Democrática brasileira, especialmente a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, III, CRFB de 88). Além disso, implicam o desrespeito ao direito das minorias para as quais deveria ser assegurado um tratamento diferenciado a fim de propiciar a igualdade prevista no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 88. Logo, são verdadeiramente antidemocráticas.

## 7 CONCLUSÃO

A dissertação teve como objetivo examinar a relação entre Direito do Trabalho e democracia e, a partir da definição dos pressupostos da democracia, examinar em que medida a reforma trabalhista impactou nos pressupostos da democracia no Brasil. Para tanto, foi necessário definir, previamente, o que se entende por democracia.

Em sentido formal, a democracia compreende um conjunto mínimo de regras, relacionadas a “quem decide” e “como decide”. Essas regras concernem à participação política do povo na tomada das decisões políticas, seja direta ou indiretamente, através dos representantes políticos eleitos; maioria numérica no processo de tomada das decisões coletivas e garantia dos direitos civis e políticos, tais como o voto e as liberdades de expressão do pensamento, de manifestação, de reunião, de associação e de fiscalização da coisa pública.

Entretanto, para que a democracia possa ser um regime mais completo e com potencial para assegurar o desenvolvimento humano, faz-se necessário, também, a presença de outros pressupostos relacionados ao conteúdo das decisões. À democracia em sentido formal, há que se acrescentar a democracia em sentido substancial.

A democracia substancial é a forma de governo que exige a presença tanto dos pressupostos formais quanto dos pressupostos substanciais, os quais correspondem aos princípios e aos direitos fundamentais consagrados nas Constituições e no Direito Internacional dos Direitos Humanos. Esses direitos compreendem, além dos direitos civis e políticos, os direitos sociais.

Em suma, a democracia tem como pressupostos, além dos direitos civis, políticos e de liberdade, o gozo pelos indivíduos dos direitos sociais, entre eles o direito à subsistência, à moradia, à educação, à saúde e, logicamente, ao trabalho. Definida a democracia e seus pressupostos, foi examinada a relação entre Direito do Trabalho e democracia, tendo sido demonstrado que o Direito do Trabalho tem como uma das suas funções fundamentais a realização da democracia.

O Direito do Trabalho atua em favor da democracia assegurando os direitos que permitem aos trabalhadores participar, com liberdade, ainda que reduzida, do processo decisório, ou seja, meios materiais de participação. Daí o reconhecimento, pelo Direito do Trabalho, de direitos sociais fundamentais e humanos, ou seja, direitos de liberdade, cujo gozo é uma exigência da liberdade necessária à participação útil na tomada de decisões políticas.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho se manifesta como um Direito de igualdade e de liberdade, hipótese em que atua como contrapoder frente aos poderes do capital. Nesse compasso, o Direito do Trabalho, desempenhando função econômica, assegura ao trabalhador as condições materiais para garantir a sua sobrevivência, de sua família e o acesso a rol de direitos sociais que permitem o seu bem-estar. Por isso, esses direitos constituem os verdadeiros pressupostos substanciais primários para que o trabalhador possa exercer seus direitos de participação no processo democrático.

O Direito do Trabalho assegura aos trabalhadores, ainda, instrumentos de participação na tomada de decisões políticas, consistentes nos sindicatos, na negociação coletiva e na greve. Em suma, o Direito do Trabalho é instrumento da democracia.

Como instrumento da democracia, o Direito Trabalho exerce função política, que se materializa na participação dos trabalhadores na tomada das decisões relacionadas tanto aos seus interesses particulares, quanto aos interesses de categoria. Suas regras asseguram, ainda, a participação do trabalhador na construção das normas autônomas pela via da negociação coletiva, bem como a sua representatividade nos órgãos institucionais cujas temáticas afetam, em alguma medida, a classe trabalhadora.

Por último, o Direito do Trabalho tem uma função social, que se desdobra em três aspectos, ao menos. O primeiro aspecto é de garantia da segurança e da paz social. Em um segundo momento, o Direito do Trabalho atua em favor da promoção dos direitos fundamentais. E, por último, esse ramo juslaboral se encarrega da realização da justiça social.

O Direito do Trabalho promove o diálogo entre trabalhadores e empresários visando estabelecer limites para a exploração da força de trabalho e, como consequência, tende a garantir a paz e a segurança social. O Direito do Trabalho exerce, ainda, um papel promocional também atribuído à função social do Direito do Trabalho, igualando as condições de trabalho em nível internacional e servindo como contrapoder ao capital.

Por fim, o Direito do Trabalho tem como função realizar a justiça social, tornando mais equânimes a distribuição de renda e o acesso aos direitos sociais, em geral. Isso também impede a concorrência desleal entre as empresas, tanto no plano nacional quanto internacional. Com isso, o Direito do Trabalho cumpre um importante papel para a democracia em sentido substancial, qual seja, zelar pelo gozo dos direitos sociais, expandindo a igualdade para diversas dimensões da vida humana.

Concluiu-se que todas essas atribuições do Direito do Trabalho representam os limites impostos ao capital utilizados para definir a função social das empresas, visando assegurar a preponderância da dignidade humana sobre os mecanismos de livre mercado. É necessário ressaltar que, para cumprir a sua função social, as empresas devem se responsabilizar pelo bem-estar dos trabalhadores e da sociedade, de uma maneira geral, tal como previsto no art. 170 da ordem constitucional democrática brasileira.

Como o Direito do Trabalho é um instrumento da democracia, suas eventuais alterações podem resultar em benefício ou em prejuízo da democracia. Assim, desconstruir o Direito do Trabalho é também desconstruir a democracia, confirmando a hipótese que deu ensejo à pesquisa.

Sobre as formas de desconstrução do Direito do Trabalho, observou-se que se trata de uma tendência global incentivada pelo discurso de líderes políticos e por representantes dos poderes econômicos, incluindo as instituições multilaterais como o FMI e a OMC. Entre as principais justificativas para esse movimento estão a geração de empregos e o combate à informalidade, como se o Direito do Trabalho constituísse um grande empecilho ao próprio direito de trabalhar, razão pela qual deve ser reformado.

No entanto, verificou-se que se trata de um discurso ideológico, de dominação, de origem neoliberal, cujo principal objetivo é garantir o avanço da taxa de exploração do trabalhador e, como consequência, aumentar as margens de lucros dos conglomerados financeiros. E, assim, como aventado no início da pesquisa, a democracia em sentido substancial é o verdadeiro inimigo do neoliberalismo, razão pela qual o poder econômico impõe, a todo custo, o desmantelamento do esquema de proteção social, especialmente o da classe trabalhadora.

É nesse contexto que se manifesta a reforma trabalhista, que, na verdade, é uma retomada de poderes levada a efeito pelo capital. A reforma trabalhista compõe-se, principalmente, da Lei nº 13.429 de 2017 e da Lei nº 13.467 de 2017 e seus efeitos sobre a possibilidade da democracia são inegáveis.

A terceirização, que o legislador passou a permitir de forma ampla, inclusive tendo como objeto da própria atividade principal da contratante, representa um enorme prejuízo para a classe trabalhadora. Primeiro, porque ela permite a maior precarização das condições de trabalho. Nesse sentido, basta mencionar que os trabalhadores terceirizados recebem cerca de

25% menos que os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas, a despeito de trabalharem de 2 a 3 horas a mais por semana.

Com isso, aumenta-se o índice geral de pobreza da população, dificultando o acesso aos bens materiais para a própria sobrevivência e a outras condições para o gozo de uma vida melhor, como saúde de qualidade, moradia adequada, saneamento básico, educação e lazer, que são pressupostos substanciais para a democracia.

A terceirização implica, ainda, fragmentação da classe trabalhadora, o que retira a sua força coletiva. Ela retira da classe trabalhadora importantes instrumentos a favor da democratização do poder: a negociação coletiva, os acordos e as convenções coletivas. Isso impede o desenvolvimento da autonomia dos indivíduos, tanto na tomada de decisões que dizem respeito aos seus interesses particulares ou coletivos, quanto na participação de decisões cruciais relativas a assuntos públicos.

No tocante às alterações na CLT, chamou a atenção o número de artigos modificados que disciplinam a jornada de trabalho, que sempre foi um dos temas mais discutidos desde a gênese do Direito do Trabalho. A reforma alterou mais da metade dos artigos celetistas que dispõem sobre a jornada.

Acerca do regramento do tempo à disposição, o legislador reformista excluiu esse período do cômputo da jornada, limitando as horas trabalhadas exclusivamente ao tempo necessário para executar as tarefas principais da dinâmica empresarial. A jornada 12x36 foi generalizada, permitindo-se a sua negociação diretamente entre empregado e empregador. Também nesse sentido, foi autorizada a compensação de horas por acordo individual, tácito ao invés de escrito.

O que se extraiu de todas as análises em torno das alterações sobre a jornada é que a tão alegada e necessária flexibilização buscou atender, exclusivamente, aos interesses do empregador. O que houve, na verdade, foi a desregulamentação da jornada, implicando, além dos mesmos prejuízos financeiros já mencionados, mais tempo do trabalhador “doado” para a acumulação do lucro empresarial.

Em contrapartida, o seu próprio tempo livre torna-se cada vez mais escasso. Com isso, sabotam-se a sua disposição e o seu interesse para socializar, participar de atividades associativas ou mesmo sindicais, as quais são importantes pressupostos para a construção da democracia. Essas alterações, por si só, confirmam a hipótese aventada de que a desconstrução do Direito do Trabalho é também a derrocada da democracia.

Referente ao contrato de trabalho intermitente, na forma como concebido pelo legislador reformista, é degradante na medida em que inviabiliza o controle, ainda que mínimo, pelo empregado sobre o período que ficará à disposição do empregador e o valor da remuneração ao final do mês. Sob o ponto de vista social, essa vulnerabilidade representa um enorme retrocesso, comparável aos tempos primitivos do capitalismo, em que se trabalhava por um prato de comida e local de moradia, sem qualquer margem de liberdade.

Consequentemente, a modalidade do trabalho intermitente causa impactos negativos na construção da democracia em sentido substancial, sob diversos aspectos. O primeiro deles é a própria liberdade de contratar, mitigada na medida em que as condições de trabalho são degradantes. Liberdade é sinônimo de direitos, logo, a retirada de direitos implica privações. A maior das privações, nesse caso, é econômica, porque o fato de não haver garantia de uma renda mínima retira do sujeito a possibilidade de viver uma vida em melhores condições, inclusive na velhice, porque o contrato intermitente inviabiliza até mesmo o acesso à aposentaria.

Por último, essas privações interferem na socialização do trabalhador, no desenvolvimento de habilidades pessoais e na formação da sua autonomia individual, que são importantes instrumentos para que o indivíduo esteja mais bem preparado para fazer suas próprias escolhas e participar da vida política da sociedade. O contrato intermitente destrói todo e qualquer motivo moral e humanizante atribuído à regulação do trabalho, logo, não oferece nenhum limite à superexploração do homem.

No que se refere à contratação do trabalhador autônomo, abre-se uma porta para fraudes, pois, parte-se da presunção equivocada que a função é desempenhada com total independência e no mesmo patamar de igualdade entre o contratado e o contratante. Constatou-se que a nova previsão legislativa, na prática, parece desincentivar a contratação pelo modelo celetista em franco desprestígio à política do pleno emprego.

Com isso, impede o acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas fundamentais, os quais são essenciais para assegurar o exercício de todas as liberdades econômicas, sociais, civis e políticas, sem as quais a democracia não se consolida; não ao menos em sentido substancial. Como foi destacado ao analisar o conceito de Direito do Trabalho, sempre houve a preocupação da doutrina trabalhista com a figura do trabalhador autônomo. E, nesse momento, a reforma exige ainda mais uma outra e nova discussão sobre os limites do Direito do Trabalho.

No tocante ao salário e à remuneração, a reforma da Lei 13.467 de 2017 caminhou na contramão do equilíbrio desejável entre capital e trabalho, principalmente ao regulamentar as

modalidades de contratação em que o trabalhador recebe remuneração variável. Os dados pesquisados apontaram que aproximadamente um terço dos trabalhadores contratados após a reforma ganha o equivalente à metade ou menos do salário mínimo.

Também com a reforma, algumas parcelas contratadas com trabalhador deixaram de integrar o salário, ainda que pagas habitualmente. No entanto, conduzem a uma interpretação que é frontalmente contrária a definição de salário dada pelo art. 201, § 11 da Constituição Federal de 88. As alterações também mitigam a efetividade do princípio da irredutibilidade salarial, na medida em que, dada a natureza indenizatória, essas parcelas podem ser suprimidas pelo empregador de forma unilateral e arbitrariamente.

Por último, as mudanças na regulamentação da equiparação salarial mitigam o direito à isonomia salarial, impondo discriminações que são vedadas em normas de âmbito internacional e na própria Carta de 88. Tem-se, também, que a reforma, ao invés de incorporar a razoabilidade dos fundamentos jurídicos dispostos no entendimento consolidado do TST, acabou legislando em sentido diametralmente oposto, impondo uma série de barreiras para a efetividade da isonomia salarial.

Concluiu-se que as mudanças legislativas apresentadas minam toda a dimensão humana do Direito do Trabalho ao mitigar os atributos inerentes ao salário, comprometendo a sobrevivência do trabalhador e o equilíbrio necessário para a harmonia entre capital e trabalho. Uma remuneração menor também impacta a garantia de uma renda mínima na aposentadoria, especialmente no caso dos trabalhadores que auferem menos de um salário mínimo por mês.

Além disso, prejudica os investimentos em políticas públicas financiadas mediante arrecadação dos impostos e contribuições cujo fato gerador seja a relação de emprego. Como consequência, não contribuem para a dignidade do trabalho, o principal instrumento para a realização da justiça social. Logo, essas mudanças impedem a distribuição da riqueza e, conseqüentemente, do poder, sendo, portanto, claramente antidemocráticas, confirmando a hipótese que deu ensejo à pesquisa.

Por derradeiro, no que tange às modificações sobre o Direito Coletivo do Trabalho, ao consagrar o chamado princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o legislador ignorou a presença no ordenamento constitucional do Princípio da Proteção. Essa tentativa do legislador de aproximar o Direito do Trabalho do Direito Civil, mais do que uma questão de ego doutrinário, impacta diretamente os seus institutos, os quais são pensados para atuar como instrumentos a favor da parte mais vulnerável da relação de emprego.

A reforma também alterou os limites da negociação, permitindo que as entidades sindicais negociem abaixo do patamar de direitos previstos na legislação heterônoma, em clara afronta ao princípio da progressão social, previsto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal. Na prática o que se pretendeu foi tornar como padrão as medidas flexibilizadoras, independentemente da concessão de outras condições mais favoráveis aos trabalhadores. Isso expõe os trabalhadores a situações de insegurança tanto econômica, quanto física e social, na medida em que não atuam sequer para reequilibrar a tensão entre capital e trabalho.

As alterações no Direito Coletivo do Trabalho minam a atuação política dos sindicatos, bem como desestruturam a sua função de verdadeiro ator social na democratização do poder. Logo, afrontam a democracia em sentido substancial, que se constrói não somente pelo respeito às regras procedimentais, mas pela efetividade dos direitos de liberdade, pela autonomia do indivíduo e pelo desenvolvimento da cidadania social, verdadeiramente aplicada em prol do grupo.

Por fim, a partir da reforma os acordos coletivos do trabalho sempre prevalecerão sobre o disposto nas convenções coletivas. Assim, as condições firmadas em negociações de menor abrangência, feitas entre uma ou mais empresas e o sindicato dos trabalhadores, prevalecem sobre quaisquer outras negociações pactuadas de forma mais ampla para toda a categoria profissional.

A mudança de paradigma ignora o subprincípio protetivo da norma mais favorável e acaba incentivando a formação de múltiplos instrumentos coletivos, cada um relativo a uma empresa. Além disso, permite o aumento da discriminação entre os empregados da mesma categoria profissional, tornando as relações cada vez mais precárias. Com isso, as associações sindicais ficam extremamente desprestigiadas e se fragilizam, prejudicando a democratização do poder, a promoção do trabalho e da própria dignidade do trabalhador. Se o poder econômico não encontra barreiras e contrapontos na esfera privada, ele tende, também, a se sobrepor na esfera pública sobre o próprio poder político, confirmando a hipótese debatida de que sem limites ao capital não há democracia em sentido substancial.

Soma-se a isso o fato de o imposto sindical somente poder ser cobrado com expressa anuência do obreiro, o que permite concluir que a dinâmica da representação sindical mudou para pior. Em primeiro lugar, porque esvaziou de sentido a negociação coletiva. E em segundo, porque, mesmo com a retirada da obrigatoriedade do imposto sindical, não conseguiu fazer prevalecer a liberdade sindical plena.

Feitas essas ponderações, concluiu-se que as alterações legislativas no Direito Coletivo do Trabalho, aprovadas pela Reforma Trabalhista da Lei nº 13.367 de 2017, dificultam a concretização dos objetivos da República democrática brasileira, especialmente a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Além disso, implicam o desrespeito ao direito das minorias para as quais deveria ser assegurado um tratamento diferenciado a fim de propiciar a igualdade prevista na Constituição Federal de 88. Logo, são verdadeiramente antidemocráticas.

Também, à luz de tudo o que foi exposto, concluiu-se que a democracia, em qualquer de seus arranjos, ainda é melhor que um governo comandado por um déspota, por um governo que ignore o direito à liberdade de expressão, de manifestação, de associação e de participação. Mas a democracia também pode ser melhor que o mero procedimento de obedecer às regras do princípio da separação dos poderes, da prevalência da vontade da maioria nas decisões coletivas, do pluralismo político, do direito à informação e à fiscalização.

Por isso, o melhor mesmo da democracia, em seu sentido substancial, é que ela visa impedir a concentração nas mãos do Estado ou de poucos homens dos recursos materiais e do acesso e controle das informações, como nenhuma outra forma de governo até hoje experimentada tem a pretensão de conseguir. E todos os caminhos apontam para a ideia de justiça social, que tem no trabalho e, conseqüentemente no Direito do Trabalho, importantes instrumentos, senão os principais, haja vista a perenização do modelo capitalista de produção.

Para além da função de proteger o trabalhador, o Direito do Trabalho tem também a função de promover a específica realização, no domínio das relações laborais, de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global. À medida em que o Direito do Trabalho promove o diálogo, os trabalhadores tornam-se capazes de participar do processo de construção desses valores e interesses, transformando-se em parceiros do direito, enquanto cidadãos. Ao garantir isso, o Direito do Trabalho torna-se agente da democracia.

Além disso, o Direito do Trabalho não trata somente da intervenção do Estado nos aspectos formais da relação de emprego, mas também tem como missão a garantia e a promoção dos direitos fundamentais em uma sociedade que é naturalmente desigual e injusta. E esse olhar sobre a dimensão humana do trabalho põe em destaque a necessidade de o desenvolvimento dessa relação não afetar negativamente a sua vida. Ao contrário, o trabalho deve contribuir para a sua melhoria.

No entanto, o que se infere é que o Direito do Trabalho vai sendo, por esses vários modos expostos ao longo da pesquisa, desviado da sua natureza e da sua vocação, pois, ao invés

de promover a democracia pela via do pleno emprego e das condições de exercício da cidadania, as alterações legislativas da reforma trabalhista promoveram a generalização da desproteção.

Entretanto, resta-nos a esperança que vem da própria democracia, que no seu sentido histórico nunca foi algo dado ou concedido, mas se revelou como um movimento genuinamente popular em busca de liberdade e iguais oportunidades contra os poderes do Estado e do livre mercado. Resta-nos tomar consciência e lutarmos.



## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. Reportagem de Mariana Jungmann. Comissão do Senado conclui votação da reforma trabalhista sem alterações. Brasília, DF: **Agência Brasil**, 06 de jun. 2017. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-06/comissao-do-senado-conclui-votacao-da-reforma-trabalhista-sem-alteracoes> Acesso em 13 ago. 2020.
- AGÊNCIA BRASIL. Reportagem de Paula Laboissière. CNI/Ibope: 74% avaliam governo Temer como ruim ou péssimo. Brasília, DF: **Agência Brasil**, 13 de dez. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2018-12/cniiboep-74-avaliam-governo-temer-como-ruim-ou-pessimo> Acesso em: 08 ago. 2020.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva da Reforma Trabalhista** Belo Horizonte: RTM. 2018.
- \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho e Constituição**. A Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Neoliberalismo, subjetividades e mutação antropológica e política**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2020.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capital manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A precarização do Trabalho como regra. *In*:
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 153-168.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. A Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista e os Impactos para as Mulheres no Trabalho. *In*:
- ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda (Org.). **A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista: homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen**. São Paulo: LTr, 2018, p. 67-81.
- ARISTÓTELES. **A política**. 6. ed. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- BARGAGELATA, Héctor-Hugo. **A Evolução do Pensamento do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- BITTAR, Eduardo C. B.; ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 15. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2018.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política** Vol. I. Tradução de Carmen C. Varriale et al. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOVERO, Michelangelo. La democracia y sus condiciones. **Revista de la Facultad de Derecho de México**, [S.l.], v. 60, n. 253, p. 11-30, jun. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60339> Acesso em: 03 nov. 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm) Acesso em 10 set. 2020.

BRASIL. **Decreto 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em 25 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm) Acesso em 25 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jan. 1949. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 nov. 1966. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15172compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172compilado.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1975. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 de dezembro de 1975. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm) Acesso em 25 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jun. 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm) Acesso em 31 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 jan. 1974. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm) Acesso em 31 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jun. 1983. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17102.htm) Acesso em 13 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 mai. 1990.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 20 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jun. 1993. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.949, de 09 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de dez. 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18949.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 fev. 1995. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18987compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18987compilada.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. Medida Provisória nº 1.053, de 30 de junho de 1994. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º jul. 1994. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/Antigas/1053.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1053.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Portaria SRT nº 2, de 29 de maio de 1996. Altera a Portaria nº 66, de 24 de maio de 1974, do extinto Departamento Nacional de Mão-de-Obra - DNMO que "baixa instruções para o Registro de Empresas de Trabalho Temporário". **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jun. 1997. Disponível em: [https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-2-1996\\_180852.html](https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-2-1996_180852.html) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. **Diário Oficial da União**,

Brasília, 17. jul. 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19472.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jan. 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm) Acesso em 2 set. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei na Câmara nº 4.302, de 1998**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794> Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. Medida Provisória nº 1.906, de 26 de outubro de 1999. Acresce e altera dispositivos das Leis nos 8.437, de 30 de junho de 1992, 9.028, de 12 de abril de 1995, e 9.494, de 10 de setembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 nov. 1999. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/antigas/1906-11.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1906-11.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. Medida Provisória nº 1.878, de 23 de novembro de 1999. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 nov. 1999. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/antigas/1878-64.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1878-64.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 set. 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm) Acesso em 15 ago 2020.

BRASIL. Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jan. 2000. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9958.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 jun. 2001. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10243.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em Acesso em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm) 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 de novembro de 2005. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111196.htm) Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 207. **Diário de Justiça**, Brasília. 17. out. 1963. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula207/false> Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 459. **Diário de Justiça**, Brasília. 08. out. 1964. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula459/false> Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 688. **Diário de Justiça**, Brasília. 10 out. 2003. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula688/false> Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tese 20 - Alcance da expressão “folha de salários”, para fins de instituição de contribuição social sobre o total das remunerações. Recurso Extraordinário 565160. Relator: Min. Marco Aurélio. **Diário Eletrônico de Justiça**, Brasília, 22 ago. 2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=11903&numeroProcesso=565160&classeProcesso=RE&numeroTema=20#> Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 6. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 12, 15, 16, jun. 2015. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html) Acesso em 2 de ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 118. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-118](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-118) Acesso em 2 de ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 27, 30 e 31 mai. 2011. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 366. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 14, 15 e 18 mai. 2015. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-366](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 429. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 27, 30 e 31 mai. 2011. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-429](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 437. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 444. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação jurisprudencial 358. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 19, 22 e 23 fev. 2016. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_341.htm#TEMA358](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação jurisprudencial 393. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 09, 10 e 11 jun. 2010. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA393](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA393) Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei na Câmara nº 6.787, de 2016**. 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 <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> Acesso em 08 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 mar. 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm) Acesso em 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm) Acesso em 04 abr. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 nov. 2017. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm) Acesso em 04 abr. 2020.

BRASIL. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA**: tema reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Brasília. Evento realizado nos dias 09 e 10 out. 2017. Disponível em: [www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp](http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp) Acesso em: 20 ago. 2020.

BROWN, Wendy. **El pueblo sin atributos**: la secreta revolución del neoliberalismo. Barcelona: Malpaso, 2015.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Plenário aprova urgência para projeto da reforma trabalhista**. Brasília, DF: Agência Câmara de Notícias. Publicado em 19 abr. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512130-plenario-aprova-urgencia-para-projeto-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 15 ago. 2020.

CASTELLS, Manuel. **Ruptura: a crise de democracia liberal**. Tradução Joana Angélica d'Avila Melo. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

CONSULTOR JURÍDICO. **Supremo já soma 20 ações contra mudanças da reforma trabalhista**. Reportagem de Felipe Luchete. Publicado em 12 mar. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-12/supremo-soma-20-acoes-mudancas-reforma-trabalhista> Acesso em: 08 ago. 2020.

COSTA, Bárbara Amelize; DAHAS, Débora Caetano. **Ressignificando a democracia**: passos para a superação da crise dos sistemas políticos ocidentais. Belo Horizonte: Motres, 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização e Acidentalidade (Morbidez) no Trabalho**: uma estreita relação que dilacera a dignidade humana e desafia o Direito. 2014. 301 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. Disponível em [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9ZCNXB/1/disserta\\_o\\_grijalbo\\_fdufmg\\_29.09.2014.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9ZCNXB/1/disserta_o_grijalbo_fdufmg_29.09.2014.pdf) Acesso em: 25 ago. 2020.

CUONO, MASSIMO. Libros, espadas, monedas. Ideología trifuncional y simonía neoliberal. *In: Poder, Democracia Y Derechos*: Una discusión con Michelangelo Bovero. María de Guadalupe Salmorán Villar (Coord.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas Serie Doctrina Jurídica, núm. 860, 2019, Cap. III, p. 221-235. Disponível em: <https://www.ilustracionjuridica.com/producto/poder-democracia-y-derechos-una-discusion-con-michelangelo-bovero-obra-colectiva-pdf/> Acesso em: 29 de ago. 2020.

CUT; DIEESE. **Terceirização e Desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em 08 ago. 2020.

DAHL, Robert. **A democracia e seus críticos**. Tradução de Patrícia de Freitas Ribeiro. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

\_\_\_\_\_. **Sobre a democracia**. Tradução de Beatriz Sidou. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

\_\_\_\_\_. **Comum**: ensaio sobre a revolução no século XXI. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2017.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> Acesso em: 15 out. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. LTr. São Paulo. 2015, Cap. 1, p. 17-34.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n. 2, p. 79-98, 2001. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007\\_delgado.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=1) Acesso em: 06 set. 2018.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vítor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 81, p. 150-161, jul./set. 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71131/006\\_druck\\_filgueiras.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71131/006_druck_filgueiras.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 15 ago. 2020.

DUSSEL, Enrique. Europa, modernidad y eurocentrismo. *In*: LANDER, Edgardo (coord.). **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales, perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: Clacso, 2000, pp. 24-33. Disponível em: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100708040738/4\\_dussel.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100708040738/4_dussel.pdf) Acesso em: 17 mai. 2020.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. 2. ed. Martins Fontes: São Paulo, 2005.

EL PAIS, BRASIL. Reforma trabalhista: **Câmara vota mudanças na CLT nesta quarta**. Reportagem de Afonso Benites. Publicada em 25 abr. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/25/politica/1493154570\\_240965.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/25/politica/1493154570_240965.html) Acesso em: 08 ago. 2020.

ERMIDA URIARTE, Oscar; COLOTUZZO, Natalia. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009. Disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf) Acesso em 15 jul. 2020.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do welfare state. **Lua Nova**, São Paulo, n. 24, p. 85-116, 1991. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-64451991000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200006&lng=en&nrm=iso) Acesso em: 21 de ago. 2019.

\_\_\_\_\_. O futuro do Welfare State na nova ordem mundial. **Lua Nova**, São Paulo, n. 35, p. 73-111. 1995. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010264451995000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010264451995000100004&lng=en&nrm=iso) Acesso em: 16 jun. 2019.

FELICIANO; Guilherme Guimarães; DELGADO, Maurício Godinho. *In*: FELICIANO; Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **A Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 7-13.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Almeida: Coimbra, 2014. Disponível em: <https://b-ok.lat/book/3335204/4e2275?regionChanged=&redirect=10984908> Acesso em: 15 set. 2019.

FERRAJOLI, Luigi. **La democracia a través de los derechos**: El constitucionalismo garantista como modelo teórico y como proyecto político. Traducción de Perfecto Andrés Ibáñez. Madrid: Trotta, 2014.

FGV. **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil**. Pesquisa bibliográfica referente a Sandro Mabel Antônio Scodro (Sandro Mabel). Resumo publicado em 2013. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/sandro-mabel-antonio-scodro> Acesso em: 20 ago. 2020.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.

FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. A natureza das coisas: o “trabalhador Autônomo exclusivo” e a Constituição. Em: FELICIANO; Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **A Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 77-86.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: São Paulo: Edições 70, 2004-2018.

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. **Capitalism: A Conversation in Critical Theory**. Cambridge: Polity Press, 2018. Disponível em: <https://b-ok.lat/book/5264417/d4b11c> Acesso em: 08 ago. 2020.

GOYARD-FABRE, Simone. **O que é democracia?** A genealogia filosófica de uma grande aventura humana. Tradução Cláudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Da ideia à defesa**: monografias e teses jurídicas. 2. ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008.

GHIZINI, Vinícius. **Proletários na paz:** a parte XIII do Tratado de Versalhes e as leis do trabalho no Brasil (1919-1926). 2015. 135 f. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas. Disponível em:

[http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/279705/1/Ghizini\\_Vinicius\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/279705/1/Ghizini_Vinicius_M.pdf)

Acesso em 15 ago. 2020.

GIMENEZ, Ana Maria Nunes; GIMENEZ, Claudemir. Um Estudo Exploratório sobre a Reforma Trabalhista e suas Repercussões. **Revista Âmbito Jurídico**, nº 191 – Ano XXII – Dezembro/2019. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/um-estudo-exploratorio-sobre-a-reforma-trabalhista-e-suas-repercussoes/>

Acesso em 08 ago. 2020.

GLOBAL VOICES. **La vestimenta de la derecha:** El discreto encanto del “antipopulismo”. Reportagem de Marina Amaral. Publicado em 25 nov. 2015. Disponível em:

<https://es.globalvoices.org/2015/11/25/la-nueva-vestimenta-de-la-derecha-parte-2/> Acesso em 12 de julho de 2018.

GOLDIN, Adrián O. Las tendencias de transformación del derecho del trabajo: hipótesis sobre un destino complejo. **El Derecho del Trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias**. Ediar: Buenos Aires, 2014. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/304826124> Acesso em: 12 de julho de 2017.

GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Artigos 2º - 4º - 5º - 6º - 10 e 10-A. Em: SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT Comentada:** pelos juízes da 4ª Região. 3 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 50-62.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. 2 ed. São Paulo: Loyola, 2005.

\_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna**. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HIGA, Flávio. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor Jurídico, opinião. Publicado em 08 de jun. 2017. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente> Acesso em: 20 ago. 2020.

KARDEC, Allan. **Evangelho segundo o Espiritismo:** com explicações das máximas morais do Cristo em concordância com o espiritismo e suas aplicações às diversas circunstâncias da vida. Tradução de Guillon Ribeiro. 131 ed. Brasília: FEB, 1866-2013.

KLEIN, Naomi. **A Doutrina do Choque:** a ascensão do capitalismo de desastre. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2008.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. 194 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em:

<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285915> Acesso em: 15 jul. 2020.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de;

FILGUEIRAS, Vítor Araújo (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-125.

LA CUEVA, Mario de La. **El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, princípios fundamentais, derecho individual y trabajos especiales**. México: Porrúa 1972.

LEAL AMADO, João. Negociado x legislado – a experiência Portuguesa e a reforma trabalhista Brasileira: algumas notas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 83, nº 3, jul/set, 201, pp. 138-159. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115873/2017\\_amado\\_joao\\_negociado\\_legislado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115873/2017_amado_joao_negociado_legislado.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 31 mar. 2020.

LIMA, Francisco Meton; LIMA, Francisco Péricles. A Lei 13.467/2017 abalou, mas não implodiu os fundamentos do Direito do Trabalho. *In*: FELICIANO; Guilherme Guimarães;

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **A Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 65-75.

MABEL, Sandro. **Projeto de Lei na Câmara nº 4.330, de 2004**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841> Acesso em: 08 ago. 2020.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. Procurando entender a crise brasileira: o golpe. *In*: GONTIJO, Lucas de Alvarenga; MAGALHÃES, José Luiz Quadros de; MORAIS, Ricardo Manoel de Oliveira (Orgs.). **Rompimento Democrático no Brasil: teoria política e crise das instituições públicas**. 2. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017, Cap. 5, p. 123-138.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O Príncipe**. São Paulo: Martin Claret, 1999. (Coleção A obra prima de cada autor).

MARINHO, Rogério. **Relatório sobre o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo**. 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: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filenome=Tramitacao-PL+6787/2016) Acesso em: 08 ago. 2020.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. 3. ed., São Paulo: Global, 1988.

MASI, Domenico de. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. São Paulo: Objetiva, 2017.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e controle de jornada. *In*: FELICIANO; Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de (Org.). **A Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-122.

MENTA, Jaqueline Maria. Artigos 57 a 61. *In*: SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT Comentada**: pelos juízes da 4ª Região. 3 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 76-113.

MÉSZAROS, István Desemprego e precarização: grande desafio para a esquerda. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 27-44.

MÉSZAROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

NATUSCH, Igor. **5 de fevereiro de 1917: é aprovada a Constituição do México, primeira do mundo a reconhecer direitos trabalhistas**. Publicado em 05 de fev. 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/5-de-fevereiro-de-1917-e-aprovada-a-constituicao-do-mexico-primeira-do-mundo-a-reconhecer-direitos-trabalhistas/> Acesso em: 15 ago. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antonio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1971-2014.

OEA. **Carta Democrática Interamericana**. Disponível em [http://www.oas.org/pt/democratic-charter/pdf/demcharter\\_pt.pdf](http://www.oas.org/pt/democratic-charter/pdf/demcharter_pt.pdf) Acesso em: 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 87**, de 17 de junho de 1948. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 98**, de 18 de julho de 1951. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 100**, de 23 de maio de 1953. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 111**, de 15 de junho de 1960. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 117**, de 25 de abril de 1964. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235329/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 144**, de 16 de maio de 1978. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236116/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236116/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 154**, de 11 de agosto de 1983. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Convenção 168**, de 17 de outubro de 1991. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236246/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Recomendação 163**, de 1981. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242737/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm) Acesso em 15 ago. 2020.

OIT-BRASIL. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, de 19 de junho de 1998. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336958.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf) Acesso em 15 ago. 2020.

OLIVEIRA E SILVA, José Antônio Ribeiro de. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: Campinas**: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, pp. 127-156, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/103778> Acesso em 15 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração do Milênio**. Disponível em <https://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf> Acesso em 30 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Documentos básicos. 45 ed., out. 2006. Disponível em: [https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf) Acesso em: 15 ago. 2020.

PEREIRA, Gisaldo do Nascimento. A Reforma Trabalhista e o Futuro do Trabalho. *In*: ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Deláide Alves Miranda (Org.). **A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista**: homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen. São Paulo: LTr, 2018, p. 117-121.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Perseu Abramo. 2003.

PISARELLO, Gerardo. **Un largo Termidor**: historia y crítica del constitucionalismo antidemocrático. Quito: Corte Constitucional para el Período de Transición, 2011.

\_\_\_\_\_ El constitucionalismo social ante la crisis: entre la agonía y la refundación republicano-democrática. **Revista Derecho del Estado**, núm. 28, enero-junio, 2012, p. 55-75 Universidad Externado de Colombia Bogotá, Colombia. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3376/337630239004.pdf> Acesso em: 13 mar. 2020.

PLATÃO. **A República**. Tradução e organização de Maria Helena da Rocha Pereira. 9. ed. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001.

POCHMANN, Márcio; MORAES, Reginaldo. **Capitalismo, classe trabalhadora e luta política no início do século XXI**: experiências no Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Soâres. A “pejotização” na Reforma Trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, ano VIII, n. 80, p. 52-77, 2019. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019\\_porto\\_lorena\\_pejotiz\\_acao\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotiz_acao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 26 ago. 2020.

REYBROUCK, David Van. **Contra as eleições**. Tradução Flávio Quintale. Belo Horizonte: Editora Âyiné. 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti; MELO, Francisco Matheus Alves. A reforma trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. (1), p. 34-61, jan. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/23689/0> Acesso em: 20 ago. 2020.

RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas (Org.) **Convenções da OIT e outros instrumentos de Direitos Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr., 2017.

SANDEL, Michael J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloísa Marias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. *In*: HELLER, Agnes et al. **A crise dos paradigmas em Ciências Sociais e os desafios para o século XXI**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999. Disponível em: [http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Reinventar%20a%20Democracia\\_Gradiva\\_1998.pdf](http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Reinventar%20a%20Democracia_Gradiva_1998.pdf) Acesso em: 25 ago. 2020.

SARTORI, Giovanni. **Qué es la democracia?** Cidade do México: Patria, 1993. Disponível em: <https://www.academia.edu/30287515/Giovanni-Sartori-Que-Es-La-Democracia.pdf?auto=download>. Acesso em: 27 de out. 2018.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de Denise Bottmann e Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

\_\_\_\_\_. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SEVERO, Valdete Souto; MARQUES, Rafael da Silva. Artigos 66 a 75. *In*: SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT Comentada: pelos juízes da 4ª Região**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 122-133.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. **Todo mundo que não é patrão é contra a reforma trabalhista**. Publicado em 10 jun. 2017. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/07/2017/todo-mundo-que-nao-e-patrao-e-contra-reforma-trabalhista> Acesso em: 08 ago. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** Publicado em 1º mai. 2017a. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista#\\_edn55](https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista#_edn55) Acesso em: 08 ago. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “CLT de Temer” (& Cia. Ltda.).** Publicado em 15 jul. 2017b. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-lda> Acesso em: 08 ago. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização. In: FELICIANO; Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de (Org.). **A Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTr, 2017c, p. 199-212.

SOUZA, Geraldo Emediato de. *et al.* **Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas:** análise face à nova regulamentação. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

\_\_\_\_\_. **Por qué um derecho del trabajo.** Tradução de José Gil e Gil. Reprodução da palestra do professor Alain Supiot no Colóquio Le Droit du Travail, un droit à part. Realização: Escuela Nacional de la Magistratura y la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo. Paris. 2 de fev. 1990. Disponível em: <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/derecho-abierto-GOLDIN-porque-un-derecho-del-trabajo-supiot.pdf> Acesso em 17 mar. 2020.

TEODORO; Maria Cecília Máximo. Para repensar o direito do trabalho, sob uma perspectiva humana e econômica. In: **Direito Material e Processual do Trabalho. VI Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho.** Coordenadores:

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cléber Lúcio de; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. São Paulo: LTr, 2018, p. 39-48.

THE INTERCEPT BRASIL. **Esfera de influência:** como os libertários americanos estão reinventando a política latino-americana. Reportagem de Lee Fang. Publicada em 11 ago. 2017a. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/08/11/esfera-de-influencia-como-os-libertarios-americanos-estao-reinventando-a-politica-latino-americana/> Acesso em: 12 de julho de 2018.

THE INTERCEPT BRASIL. **Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista.** Reportagem de Alline Magalhães, Breno Costa, Lúcio Lambranh, Reinaldo Chaves. Publicada em 26 abr. 2017b. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 08 ago. 2020.

VALOR ECONÔMICO. **Terceirizado pode ir a 75% do total, diz estudo.** Reportagem de Camilla Veras Mota. Publicado em 24 mar. 2017. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2017/03/24/terceirizado-pode-ir-a-75-do-total-diz-estudo.ghtml> Acesso em: 08 ago. 2020.

VEGETTI, Mario. **Um paradigma no céu: Platão político, de Aristóteles ao século XX.** Tradução de Maria da Graça Gomes de Pina. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2012. Disponível em: <https://digitalis-dsp.uc.pt/jspui/bitstream/10316.2/34791/1/Um%20paradigma%20no%20c%c3%a9u.pdf?ln=pt-pt> Acesso em: 25 ma. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: o Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. **Revista da Faculdade de Direito Da UFMG**, [S.l.], n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078> Acesso em: 15 ago. 2020.

VICTOR, Sérgio Antônio Ferreira. **Diálogo institucional e controle de constitucionalidade: debate entre o STF e o Congresso Nacional.** São Paulo: Saraiva, 2015.

VIEIRA ANDRADE, Daphne de Emílio Circunde. Limites da negociação coletiva em confronto com a legislação brasileira: uma análise à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. In: **Direito Material e Processual do Trabalho. VII Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho.** Coordenadores: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cléber Lúcio de; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. São Paulo: LTr, 2019, p. 105-115.

VIEIRA ANDRADE, Daphne de Emílio Circunde; BARROS, Angélica Barroso; COSTA, Bárbara Amelize; DAHAS, Débora Caetano; SOUTO, Gisleule Maria Menezes. **Insurreição de gênero nos espaços de poder: a representatividade feminina na política brasileira à luz da Reforma Eleitoral.** Salvador: Editora Motres, 2018.

VIEIRA ANDRADE, Daphne de Emílio Circunde; SILVA, Thamara Karen Teixeira. O papel da mídia na construção da democracia: nem tanto ao céu, nem tanto ao mar. In: **Direito do trabalho e democracia.** Coordenadores: ALMEIDA, Cleber Lúcio; STÜRMER, Gilberto; FELICIANO, Guilherme Guimarães; ANDRADE, Amanda Martins Rosa; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Curitiba: CRV, 2020, p. 291-310.

ZAMBRANO, Guilherme da Rocha. Artigos 1457 a 467. In: SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT Comentada: pelos juízes da 4ª Região.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 305-334.

WHITE, Ronald C. Jr. **Abraham Lincoln: um legado de liberdade.** Departamento de Estado dos EUA: Bureau de Programas de Informações Internacionais, 2008.