

# A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E AO ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL LABORAL

Suenya Araújo de Carvalho da Silva<sup>1</sup>  
Julie Danielle do Carmo Almeida Zahreddine<sup>2</sup>  
Fabio da Silva Santos<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente artigo aborda a precarização dos direitos dos trabalhadores frente a flexibilização das normas trabalhistas e ao enfraquecimento da organização sindical laboral. Tem como objetivo analisar como a flexibilização das normas trabalhistas influencia na precarização dos direitos dos empregados e, reflexamente, enfraquece a atuação da organização sindical laboral. Para tanto, utilizou-se a análise metodológica, a pesquisa bibliográfica e documental por meio das plataformas de pesquisa como o portal de publicações periódicas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o Google Acadêmico e a Scielo. De tal modo, os resultados alcançados nesta pesquisa, demonstram que o arcabouço das mudanças trazidas pelo instituto da flexibilização das normas trabalhistas se reveste em uma roupagem diferente do que é pregado pelos seus defensores. Assim, a real prevalência do ato da flexibilização das normas é contribuir com a margem de lucro empresarial, possibilitando que as empresas dispendam um menor numerário com os trabalhadores, assim, reduzindo os custos e permitido os surgimentos de empregos precários.

**Palavras-chave:** flexibilização; reforma trabalhista; precarização dos direitos trabalhistas.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa compreender a temática da precarização dos direitos dos empregados, dada a importância do trabalho para a sociedade, bem como todos os direitos sociais e trabalhistas já alcançados nos últimos anos até os dias atuais.

A máxima “o trabalho dignifica o homem” compreende uma inovação dos tempos atuais, pois, em um período mais distante, o trabalho era considerado como uma forma de ‘inferiorização’, pois trabalhar era uma condição vinculada aos

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito - Centro Universitário Nobre (UNIFAN), swenya18@outlook.com.

<sup>2</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho - Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), julliedanielle@gmail.com.

<sup>3</sup> Mestre em Desenvolvimento Regional e Urbano - Universidade Salvador (UNIFACS), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), fabiosantosdireito@gmail.com.

escravos. Contudo, o trabalho se converteu em uma categoria importante na construção da identidade do sujeito, sendo uma forma de organização para a sociedade e para o indivíduo.

Segundo Yamamoto (2017), o trabalho é fruto dos anseios dos seres humanos, portanto, é a partir de suas necessidades que predispõe o nascimento do trabalho, tornando-se um instrumento para concretização de seus objetivos. Assim, explicita Yamamoto (2001, p. 41), “[...] o trabalho, o homem afirma-se como ser criador: não só como um indivíduo pensante, mas como indivíduo que age consciente e racionalmente, visto que o trabalho é atividade prático-concreta e não só espiritual.”

Para Yamamoto (2001, p. 41) *apud* Markus (1974), “O trabalho implica, pois, mudanças também no sujeito – homem – e não só no objeto-natureza.” O trabalho é um instrumento de transformação, um meio modificativo do sujeito.

Desta forma, é valendo-se da importância do trabalho na construção do sujeito, que o presente projeto de pesquisa busca discutir e refletir até que ponto o tratamento jurídico menos rígido das normas é considerado um aspecto favorável ao trabalhador, tendo em vista a aplicabilidade dos direitos trabalhistas para contribuir com equilíbrio na relação empregado e empregador. Deste modo, o presente estudo tem como seguinte problema: Como a flexibilização das normas trabalhistas influencia na precarização dos direitos dos empregados e, reflexamente, enfraquece a atuação da organização sindical laboral?

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar como a flexibilização das normas trabalhistas influencia na precarização dos direitos dos empregados e, reflexamente, enfraquece a atuação da organização sindical laboral. Por sua vez, com os objetivos específicos, busca-se: analisar o surgimento e a evolução das normas de proteção ao trabalhador no Brasil; identificar o papel da organização sindical frente à proteção dos trabalhadores; compreender o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas por meio das mudanças propostas pela Reforma de 2017; analisar os impactos da flexibilização nos direitos dos trabalhadores e verificar o papel do sindicato laboral frente ao fenômeno da flexibilização.

A fim de alcançar os objetivos propostos, foi utilizado o método da pesquisa bibliográfica, por meio de livros, revistas e algumas plataformas de pesquisa como o portal de publicações periódicas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal

de Nível Superior (CAPES), o Google Acadêmico e a SCIELO. De forma complementar, a pesquisa documental foi baseada na análise de legislação concernente com à precarização dos direitos dos empregados.

## **2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO BRASIL**

Previamente, para melhor compreensão acerca da temática, se faz necessário abordar sobre a evolução histórica das normas trabalhistas, trazendo alguns pontos que guarnecem os direitos e conquistas pelos quais a classe trabalhadora desfruta nos tempos atuais.

O significado das expressões trabalho e emprego é completamente distinto, tendo em vista que a condição de trabalhador está atrelada ao desempenho da força física e mental exercida pelo homem para promover a modificação ao seu habitat, conseqüentemente, permitindo sua sobrevivência. Dentro da acepção bíblica, Deus disse: “No suor do teu rosto comerás o teu pão” em Gênesis - 3:19 (ALMEIDA, 2016), ou seja, do esforço depreendido de suas próprias mãos seria possível obter o seu alimento.

Por sua vez, o termo emprego surge à medida que detentores do sistema de produção remuneram os que possuem apenas a força de trabalho, seja ela física ou intelectual. Contudo, essa relação empregatícia tem o início de seu desenlace após o período escravocrata, o qual perdurou por décadas, sendo o escravizado uma mera coisa, uma mercadoria, ou seja, não havia dignidade da pessoa humana, quem dirá, detentor de direitos.

É com o fim do período escravocrata decretado no ano de 1888, quando foi sancionada pela princesa Isabel a Lei 3.353/88 (Lei Áurea), que foi estabelecido o marco inicial para a forma primitiva relação de emprego, baseada apenas em dois requisitos: a subordinação e a onerosidade.

De acordo com Cassar (2014, p. 16-17), a Lei Áurea constitui um marco histórico no país, pois: “Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos”. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

Ainda, a primeira Constituição daquela época versava nos limites da forma de estado e de governo, e só posteriormente começaram a tratar sobre outras

matérias. A Constituição de 1891 foi responsável por trazer em seu bojo a livre associação, estabelecida em seu artigo 72 parágrafo 8º, categoricamente em caráter genérico.

Além disso, diversas transformações de cunho político e social que estavam ocorrendo no mundo, também repercutiram no Brasil, como o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que adotou políticas trabalhistas ligadas à dignidade do trabalhador, com foco em 4 objetivos estratégicos: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A partir de alguns movimentos de operários em busca de melhores condições de trabalho é que se inicia no ano de 1930, na era Vargas, as primeiras percepções para o surgimento das normas trabalhistas.

Cêga e Tavares (2012, p. 10) ressaltam que nesse período:

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939).

Entretanto, é na Constituição de 1934 que há de fato a efetivação das normas trabalhistas, recebendo um tratamento específico. Nela foram dispostos alguns direitos como o repouso semanal, férias anuais remuneradas, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, o salário-mínimo, a garantia de liberdade sindical e amparo ao trabalho da mulher e do menor.

Por sua vez, a Constituição de 1937 de cunho corporativista, embasada na fase intervencionista, na qual o Estado é o responsável por delimitar a organização das corporações, estabeleceu a figura do sindicato único, bem como o imposto sindical, além retirar do estabelecimento da competência do tribunal do trabalho.

Em decorrência da existência das variadas leis trabalhista esparsas, é que em 1943 ocorre a compilação dessas normas por meio do Decreto Lei nº 5452 (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT). Por sua vez a Constituição de 1946, já não mais corporativista, tratava do direito à estabilidade, do direito à greve, da participação dos trabalhadores nos lucros, dentre outros direitos. Na Constituição de 1967 permaneceram as normas trabalhistas anteriores. Em 1988, é promulgada a

Constituição que vigora até os dias atuais, que dispõe acerca das normas trabalhistas do seu artigo 7º ao artigo 11º.

### **3 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA DEFESA DO EMPREGADO**

A criação do sindicato foi uma construção que ocorreu mediante a consolidação do capitalismo e a industrialização no século XVIII, durante a Revolução Industrial, através da necessidade dos operários, visando um auxílio protecionista, em razão de condições desfavoráveis, como a jornada diária de 16 horas e 48 semanais, os baixos salários, os ambientes extremamente insalubres e a exploração de mulheres e de crianças.

Portanto, o instituto do sindicato se constitui um reflexo da necessidade de proteger os direitos das partes integrantes da relação, seja o empregado, como também do empregador.

Para Martinez (2021, p. 576), o sindicato:

É uma organização social constituída para, segundo um princípio da autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

Já para Mauricio Delgado (2019, p. 1.325),

Os sindicatos são associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores.

Enquanto, para a legislação brasileira, o sindicato é definido como:

Art. 511, caput, CLT. “É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.” (KOHLS; DUTRA, 2022, p. 172)

Durante o século XVIII, no Brasil, com a abolição da escravidão e a Proclamação da República, em que abre espaço para o labor assalariado, ocorreu um grande fluxo de imigrantes europeus em busca de oportunidade de trabalho, contudo, o cenário ainda era marcado pelos resquícios do período escravagista com pouco ou nenhum direito trabalhista.

Entretanto, os trabalhadores imigrantes com a experiência trabalhista advinda de seu país, possibilitou a formação de verdadeiras organizações. Uma das

primeiras formas de organização foi a Sociedade de socorro-mútuo, a qual visava um cuidado precípuo aos trabalhadores que integravam a associação, e posteriormente a criação da União Operária Nacional (UON) de segmento nacional. Ambas por iniciativa dos trabalhadores, porém, no Governo Vargas, essa realidade toma outra forma, uma vez que o controle do sindicato é transferido ao Estado, que por sua vez, perde sua autonomia. Assim, é a partir dessa mudança que surge o Ministério do Trabalho na busca por mediar a relação entre empregados e empregadores, e uma das primeiras ações foi a regulamentação da atividade sindical para criação do sindicato.

Em 1931 é criada a Lei de Sindicalização pelo Decreto nº 19.770, que estabelecia:

Vínculo e reconhecimento do sindicato à aprovação do estatuto pelo Ministério do Trabalho; Direito facultativo aos sindicatos dos empregados de celebrar acordos com os “sindicatos” patronais; Proibição das organizações sindicais de se vincularem às organizações internacionais, sem aprovação do Ministério do Trabalho; Obrigatoriedade dos sindicatos, federações e confederações mandarem, anualmente, um relatório para o Ministério do Trabalho. (GOETTERT, 2014, p. 71)

Essa limitação imposta à autonomia sindical despertou o descontentamento por parte dos empregados, que provocou uma intensa reivindicação sindical que perdurou mesmo depois do Estado Novo.

Entretanto, é em 1960 que a luta sindical ganha proporções maiores e acontece o III Congresso Sindicato Nacional. Assim, nasce o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), bem como as ligas camponesas. Porém, com o golpe militar de 64, o avanço sindical é interrompido e passa a ser cada vez mais perseguido e oprimido (SOUZA, 2017).

As reivindicações sindicais se intensificam ainda mais no ano de 1970, o que dá ensejo à criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e ao Partido dos Trabalhadores (PT) (SOUZA, 2017), que passaram a organizar diversas greves gerais nos anos 1980 e desempenharam importante papel em movimentos políticos como as Diretas Já.

Após essa breve exposição acerca da longa e contínua luta sindical, percebe-se a tamanha importância do instituto do sindicato para defesa da classe trabalhadora. O advento da Lei 13.467/2017 trouxe mudanças significativas, principalmente no que diz respeito à contribuição sindical, a qual anteriormente

obrigatória, com a reforma passa a ser de cunho facultativo e condicionada à prévia autorização do empregado.

Art. 579 O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Artigo com a redação dada pela Lei 13.467/2017). (KOHLIS; DUTRA, 2022, p.172)

Dessa forma, o empregado tem o poder de optar ou não pelo desconto da contribuição sindical na folha de pagamento, sendo necessária uma autorização expressa de concordância. Essa possibilidade de escolha por parte do empregado, segundo Costa e Pascal pode comprometer a atuação sindical, pois:

[...] a retirada, abrupta, da principal fonte de sustentação das entidades sindicais sem a proposição de fonte substituta, impede que os sindicatos cumpram sua missão constitucional por falta de recursos financeiros. (COSTA; PASCAL, 2020, p. 472)

O único instrumento capaz de assegurar o mínimo de uma relação justa fica condicionada a escolha do empregado, que na sua grande maioria, possui renda de um salário-mínimo – que no Brasil não custeia o básico para sobrevivência – e um grau de escolaridade mediana. Conseqüentemente, este será incapaz de prever o prejuízo futuro dos seus direitos, em prol de um excedente, que para ele faz total diferença no mês, seja no pagamento de uma conta de luz ou no botijão de gás, contudo, futuramente causará prejuízos devastadores.

Em vista disto, o que se busca com a presença do sindicato não é apenas a luta pautada na organização de greves e manifestações, mas na busca pelos interesses políticos, econômicos e sociais da classe representada, ou seja, em proporcionar melhor qualidade de vida para classe trabalhadora, os quais, possuem literalmente em suas mãos o poder de mover a economia.

A própria Constituição Federal estabelece em seu art. 8º, inciso III, o dever do sindicato, “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (KOHLIS e DUTRA, 2022, p.172).

A classe trabalhadora como parte hipossuficiente da relação, necessita de um sindicato forte, capaz de defender e proteger seus direitos frente ao domínio patronal. Porém, essa realidade fica cada vez mais distante quando sua principal fonte de renda para auxiliar à organização sindical é suprimida.

Contudo, de acordo com Carvalho *et al.* (2020), apesar da retirada da contribuição sindical obrigatória,

Assim, nas palavras de Delgado (2019), a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro - no caso brasileiro, o sindicato.

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, previsto na Constituição Federal de 1988

Visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negociais etc. (DELGADO, 2019, p. 91).

Diante do exposto, percebe-se que ainda que permanente a obrigatoriedade da intervenção do sindicato, é necessário que a organização sindical esteja forte para desempenhar a sua função primordial, qual seja, a de proporcionar um tratamento mais equivalente frente à desigualdade que prevalece na relação entre empregado e empregador.

Martins (2018 *apud* COSTA e PASCHOAL, 2020) destaca algumas consequências gerada pela facultatividade da contribuição sindical, dentre elas a perda do comando assistencial judiciário gratuito aos associados devido à falta de condições para arcar com as despesas, além da venda do imóvel para movimentação do caixa e a diminuição do número dos funcionários.

Ademais, nas palavras de Costa e Paschoal (2020, p. 472):

O que parece mais provável é que os sindicatos, sem sustentação financeira, não conseguirão cumprir as várias “missões” que a eles são dadas pelo ordenamento jurídico brasileiro – e também internacional – de maneira a contribuir para a construção de um modelo juslaboral mais justo, o que leva à conclusão de que a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores ficará deficiente.

Neste contexto, a grande problemática se faz presente no declínio da única instituição capaz de atenuar os impactos provenientes na desigual relação contratual entre o trabalhador e a empresa. Não existe a possibilidade de uma instituição sem seu capital de giro, no caso, o imposto sindical, proporcionar aos seus associados as devidas condições para atuar em prol da classe trabalhadora. Como mencionado anteriormente pelo autor, um modelo juslaboral mais justo, fundamentado no respeito a dignidade da pessoa humana.



## **4 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS REFLEXOS**

O presente tópico buscar explicar acerca das modificações realizadas na Consolidação da Normas Trabalhistas (CLT) pela reforma trazida pela lei 13.467/2017, pontuando as principais mudanças propostas pela reforma, bem como os impactos causados nos direitos trabalhistas.

Essa temática ainda é de extremo debate, pois, para uns, a reforma se fazia necessária, tendo em vista, que a CLT foi criada em 1943, o que por sua vez, carecia de uma alteração, já que o direito está em constante evolução. Porém, para outros, a reforma se configura um retrocesso social.

### **4.1 O CONTEXTO DAS MUDANÇAS PROPOSTAS PELA REFORMA DE 2017**

A reforma trabalhista proposta em 2017 em suma, acrescentou, modificou e revogou um número considerável de artigos, porém, se pontua aqui os artigos mais relevantes, dentre eles, o artigo 611-A, acrescentado pela Lei 13.467/2017, versando sobre acordo e convenção coletiva, os quais tem total prevalência sobre Lei.

O dito artigo menciona direitos que podem ser ajustados mediante acordo ou convenção, entre eles: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), planos de cargos, salários e funções, teletrabalho, trabalho intermitente, entre outros.

No seu §1º resta explicitamente a prevalência da lei sobre o legislado, o comando do artigo diz que à análise realizada pela Justiça do Trabalho dos acordos e convenções coletivas, caberá apenas uma verificação do que foi estabelecido no negócio jurídico, ou seja, se este está em conformidade com a CLT.

Porém, em alguns casos, a flexibilização tem uma ampliação frente a independência de propor por meio de acordo individual, a celebração da

compensação da jornada pelo instrumento de banco de horas, segundo a inteligência do art. 59, parágrafo 5º e 6º:

Art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 2017)

Por sua vez, o art. 59-A consagra a figura do trabalhador 12x36 (em que o empregado labora 12h e descansa 36h) a qual, anteriormente era permitida apenas para algumas categorias e somente por acordo ou convenção coletiva.

Após a reforma a modalidade 12x36 pode ser aderida por qualquer categoria, bem como por intermédio de acordo individual. Além disso, pós-reforma, essa modalidade dispensa a prévia autorização do Ministério do Trabalho nas atividades insalubres, como ressalta o art. 60 parágrafo único: “Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (BRASIL, 2017).

Desta feita, o que se observa é uma maior abrangência da modalidade dessa jornada (KREIN, 2018, p. 89), que as empresas utilizem a força de trabalho para além das 8 horas diárias, sendo acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias. Entretanto, convém lembrar que a jornada seguida de 12h pode trazer diversas consequências, seja o crescente número de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais ou o baixo rendimento do trabalhador, conforme deixa explicitado a ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS (2017 apud CAMPOS; LIMA, 2018).

A saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico sustentável. (OMS, 2020, p. 5)

Já o art. 59-B da CLT, traduz a redução do pagamento das horas extras na compensação de jornada, pois, o trabalhador não receberá o pagamento referente a hora laborada que foi ultrapassada, mas apenas o percentual de 50% referente ao adicional, conforme o artigo.

Art.59-B O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica

a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (BRASIL, 2017)

Em se tratando de intervalo intrajornada, o art. 71, §4º da CLT tratou sobre indenização do intervalo, que quando suprimido parcialmente ou integralmente, o empregador deverá pagar apenas o período que foi suprimido e em carácter indenizatório, diferente do texto antigo, em que era pago em sua totalidade e possuía carácter salarial.

Por sua vez, o art. 58 §2º tratou de retirar a contabilização do tempo que o empregado despende de seu domicílio para o trabalho e vice-versa, também conhecido como hora *in itinere*.

Art. 58 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e 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. (BRASIL, 2017)

Por conseguinte, o art. 58-A trata sobre o regime do trabalho de tempo parcial, no qual permite ao empregado laborar 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementar ou laborar 26 horas com a possibilidade de até 6 horas suplementares.

Quanto ao contrato de trabalho, o art. 443 trouxe a figura do trabalho intermitente, em que pontua:

Art. 443 § 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Tal modalidade de contrato permite que o empregado possua carteira assinada e esteja sob subordinação. Então existe o vínculo empregatício, porém, o trabalhador fica a mercê da convocação pelo empregador quando houver possível aumento da demanda de trabalho na empresa, recebendo apenas pelas horas que efetivamente trabalhou.

Ainda, na própria CLT no seu art. 452-A §5º, essa modalidade de contrato permite que o empregado tenha mais de um vínculo empregatício. Contudo, vale ressaltar que esta possibilidade só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou

durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente (OLIVEIRA, 2017 *apud* D'AMORIM, 2018).

Acerca do instituto da terceirização, esta já existia, contudo, também ocorreu modificações no sentido de autorizar a terceirização em todas as atividades desempenhada pela empresa, bem como sua atividade fim, ao contrário do que dizia no texto anterior, que limitava o ato da terceirização. Tal extensão na liberdade de terceirizar por parte das empresas traz consequências aos trabalhadores, conforme dispõem Silva (2021):

Os trabalhadores recebem um tratamento desigual, sendo que só usufruem dos benefícios próprios das empresas especializadas em fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usados pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora. Visto que a reforma trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora. (SILVA; CAMPOS, 2021, p. 8)

Outra importante alteração realizada pela reforma foi o reconhecimento do teletrabalho que anteriormente era apenas mencionado rapidamente no art. 6º da CLT. Com a reforma essa modalidade passou a ser regulamentada, conforme dispõem o artigo:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017)

Nesta modalidade o empregado possui o vínculo empregatício, contudo, desempenha suas atividades fora do espaço da empresa. Vale ressaltar que deve ser efetivado por meio de contrato individual, devendo todo e qualquer ajuste para o desenvolvimento da atividade, constar especificamente em contrato.

Apesar de ser uma modalidade capaz de trazer um avanço para a relação de trabalho, por proporcionar uma comodidade ao empregado e benefícios na redução de custos ao empregador, por outro lado, falha ao não possuir o controle de jornada, conforme disposto no art. 62, III da CLT. Logo, sem controle de jornada, o trabalhador não tem direito a hora extra e a hora noturna.

Tendo em vista todas as referidas modificações acima mencionadas, se percebe claramente que a reforma em sua grande maioria trouxe instabilidade e insegurança jurídica a classe trabalhadora, seus direitos estão sendo ruídos aos poucos em prol da ideia de modernização das relações.

Em que pese a necessidade de evolução do direito do trabalho juntamente com as transformações ocorridas na sociedade, é necessário que sejam resguardados e respeitados os direitos da classe trabalhadora, bem como a dignidade da pessoa humana, de maneira que possa se moldar conforme a realidade existente sem causar prejuízos.

#### 4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DOS TRABALHADORES E SEUS IMPACTOS

Antes de mais nada, é interessante compreender o conceito de flexibilização para um melhor entendimento do tema. A etimologia da palavra flexibilização significa tornar flexível e maleável algo que é rígido. E é justamente essa a intenção da reforma trabalhista. No entendimento de Delgado (2019, p. 71) por flexibilização trabalhista:

Entende-se a possibilidade jurídica, estipula por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Já para Martins, a flexibilização é:

Uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade, das legislações extremamente rígidas que não desenvolvem todos os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas ou outras. (MARTINS, 2009, p.11)

Observa-se que o ato de flexibilizar dentro da proposta da reforma é promover a menor rigidez das normas, uma tentativa de conceder maior autonomia entre a relação empregado e empregador, na expectativa de gerar mais empregos. Entretanto, o poderio exacerbado concedido pela reforma, promove um discurso fervorosa no meio jurídico entre aqueles que argumentam contra ou a favor da reforma.

Na concepção de Nascimento (2005, p. 120),

O Direito do Trabalho passa por uma fase de adaptação à realidade, depois de ter passado pelas outras fases de conquista e promocional. Assim, deveria ser possível, para que se modernizassem as relações de trabalho

no país, que as convenções coletivas de trabalho pudessem ter cláusulas *in melius* e *in pejus* para o trabalhador, possibilitando uma maior adequação à realidade da época, do setor, do tamanho, da empresa etc. Assim, se o país passa por uma época de crise econômica, não há lugar para a exacerbação dos direitos trabalhistas, o que existirá somente em épocas de abundância, ou seja, os direitos trabalhistas existiriam como reflexos da economia e não seriam inerentes à condição de empregados, de força de trabalho.

Já no entendimento de Souza (2010), a flexibilização traduz-se, assim, numa forma de adaptação das leis trabalhistas às grandes modificações surgidas no mercado de trabalho capaz de possibilitar a redução de salários, a compensação e a redução da jornada, majoração da jornada de turno ininterrupto de revezamento, o que levou inclusive à instituição do regime de tempo parcial estabelecido no recente artigo 58-A, consolidado. (SOUZA, 2010, p. 67).

O que se observa nas referidas falas é que a real necessidade da flexibilização se deu devido ao clamor no campo empresarial, frente a crise econômica vivenciada no Brasil, ou seja, denota-se que para esses autores, a flexibilização veio como o apoio ao meio empresarial em reduzir gastos e obter lucros.

Desta maneira, corroboram Andrade e Moraes ao dizer que:

O Direito do Trabalho por meio de suas medidas protecionistas ou tutelares desempenha enorme papel na vida de todos os seres humanos, uma vez que o texto da Constituição estabelece no seu artigo 1º, inciso IV e no artigo 170, “caput”, como pressuposto essencial, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que tanto está sendo ameaçada com o processo de globalização, crise econômica e com a Reforma Trabalhista que deseja a intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho, visando apenas o interesse individual de empregadores que ambicionam maiores lucros, na disputa acirrada de mercado competitivo. (ANDRADE; MORAIS, 2017, p. 6)

Ainda, em argumento contrário da flexibilização, Andrade e Meller (2009, p. 91) menciona que:

É muito simples pregar ‘Livre Negociação’ num ambiente como esse – marcado pelo desemprego, ou subemprego, a miséria, baixíssimos salários, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade. É muito simples porque um dos atores – enfraquecido, preocupado em preservar os empregos existentes e ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de desempregados que batem às portas das fábricas – não tem qualquer possibilidade de sucesso, no sentido de implementar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos seus representados. (ANDRADE; MELLER, 2009, p. 91).

Já na concepção de Alves (2009) o instituto da flexibilização:

O processo de precarização do trabalho, que aparece sob o neologismo da flexibilização do trabalho, impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto

grau de extração de sobre trabalho de contingentes operários e empregados da produção social. A precarização do trabalho se explicita por meio através do crescente contingente de trabalhadores desempregados supérfluos à produção do capital. (ALVES, 2009, p. 126).

Como se depreende do exposto anteriormente, o debate sobre flexibilização divide opiniões, e uma parte dos defensores enxerga a flexibilização como um instrumento utilizado para combater o desemprego e a informalidade. Contudo, é importante frisar que essa luta deve estar atrelada ao respeito à dignidade da pessoa humana, não obstruindo direitos em prol de uma maior margem de lucro por parte das empresas como objetiva a reforma, nas palavras de KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS (2019),

O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 15)

Cumpra salientar que dentro de uma perspectiva geral, a simples flexibilização dos direitos de forma a suprimi-los, não gera uma imediata resposta na efetivação de novos empregos, pois,

[...] constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas *in itinere*), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 19)

Por conseguinte, é preciso observar como o instituto da flexibilização pode influenciar na decisão dos empresários em contratar a mão de obra dos trabalhadores. Não são leis sobre criação de empresas ou sobre “empreendedorismo”, mas de contratação e gestão de trabalhadores. Portanto, é uma política pública que visa, fundamentalmente, a demanda no mercado de trabalho, o comportamento empresarial (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Com essa afirmação depreende-se que a flexibilização busca uma reação que está diretamente ligada ao empreendedorismo, de maneira que os empregados

ficam a mercê do sentimento despertado no empregador para realizar a contratação. Ou seja, fica explícito que o gasto com o trabalhador está diretamente ligado ao desemprego, assim pregando a ideia de que com redução dos direitos, opera-se o aumento do número de pessoas empregadas.

Destarte, a condicionante supressão dos direitos dos trabalhadores para conseqüente aumento do número de empregos, o que se tem segundo Fernandes (2010) é a redução dos postos de trabalho e do aumento do desemprego. As possibilidades de absorção pelo mercado de trabalho por meio de empregos assalariados regulamentados diminuem e aumentam as possibilidades de inserções em posições mais precárias.

Diante disso, se observa nas palavras de Pochmann (2001), na verdade um aumento cada vez mais de postos de trabalhos precarizados, e conseqüentemente a queda na qualificação da mão de obra, ou seja, o trabalhador que se encontra em um trabalho precário jamais sentirá a necessidade de melhorar a sua qualificação, de ousar uma especialização, pois, não tem incentivo no mercado de trabalho.

Entretanto, vale lembrar que o desemprego não tem sua causa precípua no custo com o empregado, mas como assevera Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), há de questionar o porquê não há políticas públicas no sentido de ajustar as demais variáveis que estão relacionadas, como juros, câmbio, política fiscal e entre outras.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho possui várias conotações, de forma que sua valoração tem uma alta complexidade, pois, é por meio dele que o homem se afirmar como sujeito capaz e apto a conviver em sociedade. Entretanto, por meio dele, o homem também pode ser levado aos primórdios sobre o domínio de outro, bem como à marginalização do sujeito quando o trabalho se faz ausente.

É frente a magnitude do poder que a figura do trabalho exerce sobre o homem, que é preciso velar por sua existência de forma digna, para que possa ser um instrumento de benefícios, tanto para aqueles que o vendem, quanto dos que fazem sua aquisição.



Assim, a presente pesquisa objetivou compreender de que maneira o instituto da flexibilização trazida pela reforma trabalhista de 2017, ensejou a precarização dos direitos trabalhistas. Tais modificações promovidas pela reforma tem a capacidade inerente de conduzir a ruína dos direitos dos trabalhadores, assim como do próprio Direito do Trabalho em si, pois não haverá direito a se proteger.

Entre as alterações, destaca-se a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, fato impulsionador das organizações sindicais, que permitia a essas organizações a capacidade de medir forças na condução das negociações com as empresas.

Ademais, aliado ao enfraquecimento dos sindicatos, observa-se a prevalência do acordo e convenção coletiva sobre o legislado, restando à disposição do empregador e empregado a transação de diversos direitos que na sua grande maioria, não podem ser renunciados ou suprimidos sem que haja uma proteção à parte hipossuficiente da relação, a qual era concedida por intervenção dos sindicatos.

A proposta da reforma dá ao empregador a oportunidade de reduzir o intervalo intrajornada, aumentar a jornada de trabalho, diminuir a remuneração e de propor formas de contratos precários responsáveis pelo aumento cada vez mais da informalidade, tudo em prol da redução de gastos por partes das empresas, com falsa ideia de que estas mudanças proporcionará o aumento de vagas de trabalhos, solucionando o desemprego.

Logo, denota-se na implementação da reforma trabalhista a precarização dos direitos dos trabalhadores, sobre os quais demandou-se tempo e esforço para serem reconhecidos e validados. A causa do desemprego se reporta a um conjunto de fatores intrínsecos a todo arcabouço capitalista. Assim, a flexibilização não emerge como fórmula de sanar a problemática do desemprego no Brasil.

Por fim, no tocante as limitações para desenvolvimento deste artigo, estas não existiram, tendo em vista as vastas fontes de pesquisas disponíveis dado o caráter efervescente da discussão, porém, ainda permanece espaço para maiores

discussões acerca da temática, principalmente o que diz respeito aos reflexos tardios do impacto da flexibilização nos direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. **A Bíblia de estudo da mulher sábia**: antigo e novo testamento. 2. ed. São Paulo: Casa Publicadora Paulista, 2016.

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Práxis, 2009.

ANDRADE, R.; MORAIS, F. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 10, n. 1, 2017. DOI: 10.21680/1982-310X.2017v10n1ID13468. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/13468>. Acesso em: 6 set. 2021.

ANDRADE; MELLER, F. 2009. **A flexibilização das normas trabalhistas como uma tendência atual e a integridade do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade**. Disponível em: [http://www.r2learning.com.br/\\_site/artigos/curso\\_oab\\_concurso\\_artigo\\_798\\_A\\_flexibilizacao\\_das\\_normas\\_trabalhistas](http://www.r2learning.com.br/_site/artigos/curso_oab_concurso_artigo_798_A_flexibilizacao_das_normas_trabalhistas). Acesso em: 18 maio 2022

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm). Acesso em: 8 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943**. 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: 8 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

CAMPOS, S.; LIMA, M. Desafios à saúde do trabalhador. **iSaúde**, [S. l.], 2018. Disponível em: <https://www.isaude.com.br/noticias/detalhe/noticia/desafios-a-saude-do-trabalhador>. Acesso em: 09 abri. 2022

CASSAR, V. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2022.

CÊGA, A.; TAVARES, A. **História do Direito do Trabalho**. Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito. Ano I, Número I, Jan 2012.

COSTA, I.; PASCHOAL, G. **A facultatividade da contribuição sindical e seus possíveis reflexos na atuação das entidades sindicais**: a proteção insuficiente dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 33, 2020, p. 469-503.

D'AMORIM, M. **O contrato de trabalho intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>. Acesso em: 8 set. 2019.

DELGADO, M. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

FERNANDES, D. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D.; DUARTE, A.; VIEIRA, L. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - Faculdade de Educação. Belo Horizonte – MG, 2010.

GOETTERT, J. **Introdução à História do Movimento Sindical**. 3. ed. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Brasília – DF, 2014. Disponível em: [https://www.cnte.org.br/images/stories/esforce/pdf/programaformacao\\_eixo01\\_fasciculo04\\_historiamovimentosindical.pdf](https://www.cnte.org.br/images/stories/esforce/pdf/programaformacao_eixo01_fasciculo04_historiamovimentosindical.pdf). Acesso em: 8 set. 2019.

IAMAMOTO, M.V. 80 anos do Serviço Social no Brasil: a certeza na frente, a história na mão. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 128, jan./abr. 2017.

IAMAMOTO, M.V. A questão social no capitalismo. **Revista Temporales**, ABEPSS, Brasília, n. 3, 2001.

KOHL, C.; DUTRA, L. **CLT Organizada**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2022.

KREIN, J. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>. Acesso em: 5 set. 2021.

KREIN, J.; OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 32, n. 86, p. 225–230, 2019. DOI: 10.9771/ccrh.v32i86.33188. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/33188>. Acesso em: 9 set. 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, S. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, S. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTR, 2005.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

SILVA, T.; CAMPOS, J. **A terceirização e a reforma trabalhista: contribuiu para a precarização do** 2021. Centro Universitário UNA. Belo Horizonte: MG.

SOUZA, I. **História do sindicalismo no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>. 2017. Acesso em: 28 maio 2022.

SOUZA, A. Proteção e flexibilização das normas. **Revista Visão Jurídica**, São Paulo: [s.n.], 2010. v. 50.