

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

TAYANE APOLINÁRIO FERRAZ

**A TELEOLOGIA SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO: UMA
INVESTIGAÇÃO SOBRE A EFICÁCIA DA CLT NAS RELAÇÕES
DE EMPREGO**

MARÍLIA
2010

TAYANE APOLINÁRIO FERRAZ

A TELEOLOGIA SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO: UMA INVESTIGAÇÃO
SOBRE A EFICÁCIA DA CLT NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Otávio Augusto
Custódio de Lima

MARÍLIA
2010

Ferraz, Tayane Apolinário

A teleologia social do direito do trabalho: uma investigação sobre a eficácia da clt nas relações de emprego/ Tayane Apolinário Ferraz; orientador: Otávio Augusto Custódio de Lima. Marília, SP: [s.n.], 2010. 51 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2010.

1. Teleologia social. 2. Direito do trabalho. 3. CLT.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
Curso de Direito

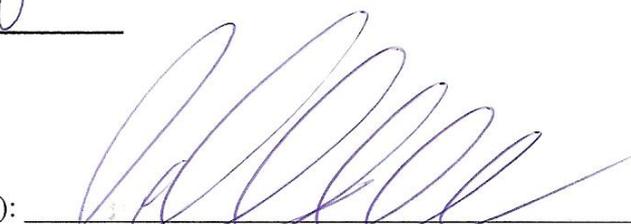
Tayane Apolinario Ferraz

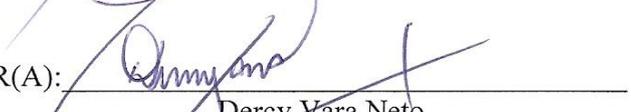
RA: 38023-7

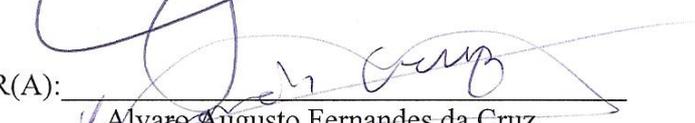
**A TELEOLOGIA SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO: UMA
INVESTIGAÇÃO SOBRE A EFICÁCIA DA CLT NAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A): 
Otávio Augusto Custódio de Lima

1º EXAMINADOR(A): 
Dercy Vara Neto

2º EXAMINADOR(A): 
Alvaro Augusto Fernandes da Cruz

Marília, 10 de dezembro de 2010.

À Deus, que de maneira inenarrável me ajudou a transformar o sonho em realidade, fazendo de cada renúncia uma superação e de cada obstáculo uma vitória.

AGRADECIMENTOS

Na forma sublime possível, quero agradecer à minha mãe, que de maneira inigualável e gratuita dedicou sua vida a mim. A ela, que mesmo diante de tantas dúvidas e desafios não hesitou em me dar apoio e amor.

À Marilda, professora do ensino médio, que com sua qualidade precursora acreditou no meu potencial e materializou o início de uma longa e bela jornada.

Ao professor e orientador Ms. Otávio Augusto Custódio de Lima, exemplo de moralidade e profissionalismo, que fez despertar em mim o desejo pela defesa e aperfeiçoamento das relações trabalhistas.

Às amigas Tchelid Luiza, Simone da Silva, Ana Flávia, Tamires Loureiro, Roberta Kurumoto, Suellen Daiane, Ana Cláudia, Aline Borguetti e Samanta, pois foram pessoas que vivenciaram comigo as emoções da faculdade e externalizaram os laços de amizade para além das fronteiras do campus universitário.

Ao meu namorado Cristiano, por todo carinho,
ajuda e paciência. Por me oferecer a
serenidade necessária e fortalecer o meu ideal
de justiça.

Aos profissionais do mundo jurídico, que de
forma ímpar demonstraram as qualidades do
bom ofício. Em especial aos professores e
advogados que me acolheram na Assistência
Jurídica do Univem, Luciano H. D. Ramires e
Álvaro Telles Júnior; bem como ao diretor da
1ª Vara da Justiça Federal de Marília, Sr.
Nelson L. Santander, que de maneira sublime
contribuiu para o aprimoramento dos meus
conhecimentos.

Por fim, e com igual apreço, agradeço ao meu
pai e a minha irmã Tatiane, bem como a todos
que, a seu modo, cooperaram para que este
momento se concretizasse.

“Depois de algum tempo você aprende a diferença, a sutil diferença entre dar a mão e acorrentar uma alma. E você aprende que amar não significa apoiar-se, e que companhia nem sempre significa segurança ou proximidade. E começa aprender que beijos não são contratos, tampouco promessas de amor eterno. Começa a aceitar suas derrotas com a cabeça erguida e olhos radiantes, com a graça de um adulto - e não com a tristeza de uma criança. E aprende a construir todas as suas estradas no hoje, pois o terreno do amanhã é incerto demais para os planos, ao passo que o futuro tem o costume de cair em meio ao vão.

Depois de um tempo você aprende que o sol pode queimar se ficarmos expostos a ele durante muito tempo. E aprende que não importa o quanto você se importe: algumas pessoas simplesmente não se importam... E aceita que não importa o quão boa seja uma pessoa, ela vai feri-lo de vez em quando e, por isto, você precisa estar sempre disposto a pedoá-la.

Aprende que falar pode aliviar dores emocionais. Descobre que se leva um certo tempo para construir confiança e apenas alguns segundos para destruí-la; e que você, em um instante, pode fazer coisas das quais se arrependerá para o resto da vida. Aprende que verdadeiras amizades continuam a crescer mesmo a longas distâncias, e que, de fato, os bons e verdadeiros amigos foram a nossa própria família que nos permitiu conhecer. Aprende que não temos que mudar de amigos: se compreendermos que os amigos mudam (assim como você), perceberá que seu melhor amigo e você podem fazer qualquer coisa, ou até coisa alguma, tendo, assim mesmo, bons momentos juntos.

Descobre que as pessoas com quem você mais se importa na vida são tomadas de você muito cedo, ou muito depressa. Por isso, sempre devemos deixar as pessoas que verdadeiramente amamos com palavras brandas, amorosas, pois cada instante que passa carrega a possibilidade de ser a última vez que as veremos; aprende que as circunstâncias e os ambientes possuem influência sobre nós, mas somente nós somos responsáveis por nós mesmos; começa a compreender que não se deve comparar-se com os outros, mas com o melhor que se pode ser.

Descobre que se leva muito tempo para se tornar a pessoa que se deseja tornar, e que o tempo é curto. Aprende que não importa até

o ponto onde já chegamos, mas para onde estamos, de fato, indo - mas, se você não sabe para onde está indo, qualquer lugar servirá.

Aprende que: ou você controla seus atos e temperamento, ou acabará escravo de si mesmo, pois eles acabarão por controlá-lo; e que ser flexível não significa ser fraco ou não ter personalidade, pois não importa o quão delicada ou frágil seja uma situação, sempre existem dois lados a serem considerados, ou analisados.

Aprende que heróis são pessoas que foram suficientemente corajosas para fazer o que era necessário fazer, enfrentando as consequências de seus atos. Aprende que paciência requer muita persistência e prática. Descobre que, algumas vezes, a pessoa que você espera que o chute quando você cai, poderá ser uma das poucas que o ajudará a levantar-se. (...) Aprende que não importa em quantos pedaços o seu coração foi partido: simplesmente o mundo não irá parar para que você possa consertá-lo. Aprende que o tempo não é algo que possa voltar atrás. Portanto, plante você mesmo seu jardim e decore sua alma - ao invés de esperar eternamente que alguém lhe traga flores. E você aprende que, realmente, tudo pode suportar; que realmente é forte e que pode ir muito mais longe - mesmo após ter pensado não ser capaz. E que realmente a vida tem seu valor, e, você, o seu próprio e inquestionável valor perante a vida”.

William Shakespeare

FERRAZ, Tayane Apolinário. **A teleologia social do direito do trabalho: uma investigação sobre a eficácia da clt nas relações de emprego.** . 2010. 51 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2010.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo a teleologia social do direito do trabalho e, conseqüentemente, a investigação sobre a eficácia da CLT nas relações de emprego, haja vista o vínculo direto que há entre referidos objetos de estudo e o desenvolvimento social. A pesquisa apresenta-se de maneira primordial na medida em que se faz notório a clareza de que a inobservância das regras trabalhistas culmina em variados infortúnios, pois suprimir dos cidadãos direitos mínimos que a lei lhe garantiu significa remetê-lo ao status de sub-cidadãos, sendo nítido que seus reflexos alcançarão não só sua família, mas também toda a coletividade. Eis, portanto, a necessidade precípua de se investigar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho na atualidade, verificando se sua teleologia social não se limitou a atributos doutrinários, constatando o grau de incidência nas modernas relações trabalhistas. Possui, assim, o propósito de analisar a concretização da função teleológica e social do Direito do Trabalho, bem como reconhecer os óbices que enfrenta ao regulamentar as normas e verificar a sua respectiva observância por parte dos destinatários.

Palavras-chave: teleologia social; direito do trabalho; CLT

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ART: Artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OIT: Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 11 |
| CAPÍTULO 1 – A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL..... | 13 |
| 1.1 A Escravidão | 13 |
| 1.2 Da Industrialização à Consolidação das Leis do Trabalho..... | 18 |
| 1.3 As Constituições Brasileiras e a Proteção do Trabalhado | 21 |
| CAPÍTULO 2 – O MUNDO DO TRABALHO NA ATUALIDADE | 26 |
| 2.1 Globalização Econômica e suas Conseqüências nas Relações de Trabalho | 27 |
| 2.2 Crise do Emprego e Empregabilidade | 32 |
| CAPÍTULO 3 – A TRANSAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO | 36 |
| 3.1 O Princípio Protetor e a Irrenunciabilidade de Direitos | 36 |
| 3.2 A Conciliação Judicial Como Forma de Solução de Conflitos | 39 |
| 3.3 A Conciliação no Processo do Trabalho | 43 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 46 |
| REFERÊNCIAS | 48 |

INTRODUÇÃO

A história ensina que, não raramente, a luta pela sobrevivência impõe que o indivíduo se submeta a uma série de abdições, que por vezes podem permear entre a legalidade e a imoralidade, ilustrando o modo pelo qual o sujeito de direitos é direcionado à marginalização e à degradação, ambas consideradas sob a ótica da economia e dos efeitos psico-sociais.

Necessário se faz entender que retirar do cidadão a oportunidade de ter garantido a si e sua família o sustento é remetê-lo ao status de sub-cidadão, sendo nítido que seus reflexos alcançarão toda a coletividade, pois ainda que de forma indireta deverá custear albergues, verificar maior incidência de mendicância, ter menos pessoas contribuindo para a Previdência Social, visualizar um possível aumento na criminalidade, constatar o acréscimo de desvio de água e energia...enfim, prejuízo que certamente se estenderá a toda sociedade.

Considerando as mazelas oriundas do sistema econômico cumulado com a parcela de contribuição que o trabalho propriamente dito lhe ofertou, coube ao Direito interferir nas relações trabalhistas e estabelecer diretrizes normativas para viabilizar o alcance social das leis.

Assim, a teleologia social do Direito do Trabalho caracteriza-se como um instrumento hábil para resgatar a dignidade do homem trabalhador e concretizar a justiça social, privilegiando o interesse público acima da vontade das partes. Buscou equilibrar as relações trabalhistas de modo que os trabalhadores não fossem oprimidos, desfavorecidos, ou considerados como simples objetos capazes de garantir a existência do sistema econômico.

O Direito do Trabalho possui primordial relevância para o desenvolvimento social, sendo que sua atuação direta ocorre no campo trabalhista. Eis, portanto, a necessidade precípua de se investigar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho na atualidade, verificando se sua teleologia social não se limitou a atributos doutrinários, constatando o grau de incidência nas modernas relações trabalhistas.

Neste contexto, a presente pesquisa tem o propósito de analisar a concretização da função teleológica e social do Direito do Trabalho, bem como reconhecer os óbices que enfrenta ao regulamentar as normas e verificar a sua respectiva observância por parte dos destinatários. Para tanto, socorreu-se do método dialético proposto por Marx, em que através da tese, da antítese e da síntese procura-se compreender a realidade, que

por vezes se faz conflitante. Quanto à abordagem do problema a pesquisa é qualitativa, pois descreve a complexidade de determinado problema e analisa os processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Em relação ao procedimento técnico este é predominantemente bibliográfico.

Para que o objetivo do trabalho fosse auferido com maior êxito e clareza, optou-se por dividi-lo em três capítulos. No primeiro deles, resgatou-se o contexto histórico do trabalho no Brasil, considerando o fim do processo escravocrata como marco inicial do Direito do Trabalho, seguido pela industrialização e pela inauguração da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo, de igual maneira, o avanço constitucional em relação à positivação de normas voltadas à proteção do trabalhador.

O segundo capítulo abordou as formas pelas quais as transformações econômico-sociais culminaram na inobservância dos preceitos trabalhistas e no novo anseio dos cidadãos em se ver, limitadamente, com um trabalho e uma renda, ainda que estas não observassem as leis trabalhistas, demonstrando a repercussão negativa na vida dos trabalhadores e de toda sociedade, vez que referida transformação não deixou de ser vista como um retrocesso histórico.

Por fim, o terceiro e último capítulo, sempre com o desejo de diagnosticar a eficiência da teleologia social do Direito do Trabalho, culminou na análise de uma de suas formas de externalização, notadamente vislumbrada quando da busca pela tutela jurisdicional na esfera da Justiça do Trabalho, fazendo questionamentos sobre a transação no processo do trabalho tendo como ponto conflitante o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.

CAPÍTULO 1 – A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O percurso histórico do Direito do Trabalho no Brasil evidencia a forma pela qual a questão protetiva se posicionou como objeto de estudo nas relações trabalhistas, demonstrando a prevalência da dignidade humana sobre qualquer fundamentação contrária a seus princípios. Esclarece que o modo de externalização do trabalho fomenta o progresso (ou o retrocesso) social, principalmente quando há a conscientização de que inicialmente “as experiências de relação de emprego eram tão desprezíveis que não abriam espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista” (FRANÇA NETTO, 2009).

Assim, somente com o fim do processo escravocrata, marco inicial do direito do trabalho, foi possível vislumbrar a dinâmica trabalhista, composta por diferentes períodos, ora regressista, ora progressista, mas que de toda sorte alcançou as diretrizes anunciadas pela era da democratização, fortemente caracterizada pela codificação dos direitos individuais e coletivos no texto constitucional, garantindo, inclusive, o prosseguimento da atuação celetista.

1.1 A Escravidão

No Brasil, a escravidão teve início com a produção de açúcar na primeira metade do século XVI, época em que os portugueses valiam-se dos navios negreiros para transportar os negros africanos e utilizá-los como mão-de-obra escrava nos engenhos de açúcar do Nordeste.

Assim, desde o deslocamento da África para o Brasil, os negros eram mantidos em condições subumanas, sendo obrigados a permanecer amontoados nos porões dos navios negreiros, que por sua vez, eram ambientes restritos de higiene e ventilação própria, favorecendo o acúmulo de bactérias e a proliferação de doenças. Indubitavelmente, diante das condições precárias oferecidas, muitos morriam antes de chegar ao destino, de modo a suprimir-lhes a observância de qualquer rito religioso, seja ele africano ou não, sendo lançados ao mar, como se meros animais sem alma fossem.

Devido aos maus tratos freqüentes, à jornada de trabalho nunca inferior a 18 horas diárias, às péssimas condições de alojamento e às rações criminosamente exíguas, os escravos, em média, não sobreviviam mais do que sete anos no Brasil [...] A mortalidade

infantil também era assustadoramente alta entre os escravos – isso quando eles conseguiam reproduzir em cativeiro (FOLHA DE SÃO PAULO, 1997).

E como se tamanha crueldade não fosse mais que o suficiente, referidos indivíduos, submetidos à condição de escravos, eram proibidos de se comunicar pelo seu respectivo idioma de origem e de praticar a própria religião, sendo-lhes impostos o culto ao deus católico e a adoração aos santos, assim considerados pelos senhores de engenho, tudo porque o entendimento majoritário era que o negro não possuía os mesmos direitos que os demais civis, já que se rendia a qualidade de objeto.

Entendendo melhor essa fase histórica, vejamos:

No Brasil, a escravidão teve início com a produção de açúcar na primeira metade do século XVI. Os portugueses traziam os negros africanos de suas colônias na África para utilizar como mão-de-obra escrava nos engenhos de açúcar do Nordeste. Os comerciantes de escravos portugueses vendiam os africanos como se fossem mercadorias aqui no Brasil. Os mais saudáveis chegavam a valer o dobro daqueles mais fracos ou velhos.

O transporte era feito da África para o Brasil nos porões dos navios negreiros. Amontoados, em condições desumanas, muitos morriam antes de chegar ao Brasil, sendo que os corpos eram lançados ao mar.

Nas fazendas de açúcar ou nas minas de ouro (a partir do século XVIII), os escravos eram tratados da pior forma possível. Trabalhavam muito (de sol a sol), recebendo apenas trapos de roupa e uma alimentação de péssima qualidade. Passavam as noites nas senzalas (galpões escuros, úmidos e com pouca higiene) acorrentados para evitar fugas. Eram constantemente castigados fisicamente, sendo que o açoite era a punição mais comum no Brasil Colônia.

Eram proibidos de praticar sua religião de origem africana ou de realizar suas festas e rituais africanos. Tinham que seguir a religião católica, imposta pelos senhores de engenho, adotar a língua portuguesa na comunicação. Mesmo com todas as imposições e restrições, não deixaram a cultura africana se apagar. Escondidos, realizavam seus rituais, praticavam suas festas, mantiveram suas representações artísticas e até desenvolveram uma forma de luta: a capoeira (ESCRAVIDÃO NO BRASIL, 2010).

O texto ainda disserta sobre o sofrimento demasiado das mulheres, que com sua fragilidade física e inerente ao sexo feminino, sentiam com maior intensidade as agressões a que eram submetidas, muito embora a maioria delas prestasse serviços domésticos. Na seqüência, observa-se a narrativa acerca da luta dos escravizados contra a exploração sofrida, elucidando o modo de organização em busca da vida em liberdade, seja ela física ou cultural.

As mulheres negras também sofreram muito com a escravidão, embora os senhores de engenho utilizassem esta mão-de-obra, principalmente, para trabalhos domésticos. Cozinheiras, arrumadeiras e até mesmo amas de leite foram comuns naqueles tempos da colônia. No Século do Ouro (XVIII) alguns escravos conseguiam comprar sua liberdade após adquirirem a carta de alforria. Juntando alguns "trocados" durante toda a vida, conseguiam tornar-se livres. Porém, as poucas oportunidades e o preconceito da sociedade acabavam fechando as portas para estas pessoas.

O negro também reagiu à escravidão, buscando uma vida digna. Foram comuns as revoltas nas fazendas em que grupos de escravos fugiam, formando nas florestas os famosos quilombos. Estes, eram comunidades bem organizadas, onde os integrantes viviam em liberdade, através de uma organização comunitária aos moldes do que existia na África. Nos quilombos, podiam praticar sua cultura, falar sua língua e exercer seus rituais religiosos. O mais famoso foi o Quilombo de Palmares, comandado por Zumbi (ESCRAVIDÃO NO BRASIL, 2010).

Evidente que a condição de objeto dado ao negro não foi aceita passivamente, mantendo-se todos inertes diante de tanta repressão, pois antes mesmo das campanhas abolicionistas e da aprovação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, os africanos se rebelavam e se organizavam a fim de fugirem para as florestas e viverem livres ao molde da África, nos denominados quilombos.

Referida análise histórica, por sua vez, demonstra a incoerência da racionalidade humana, capaz de distinguir e subjugar a própria espécie pela cor da pele, além de considerar a escravidão como a mais vantajosa modalidade de economia. Eis, portanto, o motivo pelo qual o processo abolicionista teve de ser lento e gradual, respeitando os limites dos conservadores da época que, para a vergonha da gênese nacional, se deparavam com uma situação puramente econômica e deficitária, mas jamais sob uma ótica humanitária.

Destarte, a aprovação da Lei Áurea, foi altamente motivada por pressões externas, tendo sido precedida pela extinção do Tráfico Negreiro (1850), pela declaração da Lei do Ventre Livre (1871) e pela Lei dos Sexagenários (1885). Apesar de tais esforços precursoros, com expressões diferenciadas, afinal pautavam-se na Lei, os não escravos negros também eram vitimados.

Na cor de sua pele, nos seus traços físicos, nos seus cabelos, os negros livres já há de muitas gerações, mesmo miscigenados, frequentemente traziam impressas as suas origens africanas, as marcas de seus antepassados escravos, e assim ficavam entregues à possibilidade de serem tratados com desprezo e violências. Quanto aos libertos, isto é, os negros alforriados, as restrições a eles eram ainda mais explícitas,

constando de vários itens de leis que desta forma contrariavam as disposições da Constituição de 1824 em aceitá-los como cidadãos (AZEVEDO, 2004, p. 27/28).

Em síntese, as teorias raciais que foram surgindo ao longo do tempo e dominando a cultura brasileira com o escopo de manter uma economia suficientemente equilibrada, serviram também para ratificar a desqualificação do negro, mesmo com o fim do período escravocrata. Nesse sentido, o Programa Nacional de Direitos Humanos acrescenta:

Tais teorias nascem no momento em que os europeus saem em busca da dominação de povos e terras “diferentes”. Isto é, desde seu nascimento as teorias raciais serviram para justificar a exploração e dominação de determinados grupos humanos sobre outros (PROGRAMA..., 1998).

Destaca-se que as teorias raciais não se limitaram a justificar o antigo conceito de mão-de-obra (escrava), mas também foi posto em evidência para que se materializasse a imigração dos novos trabalhadores do Brasil. Luís Pereira Barreto, por exemplo, influente médico e fundador da corrente positivista pátria, em seus diversos artigos, sugeria o negro, devidamente identificado pela melanina aparente, como um ser prejudicial a toda a sociedade, pois com seu simples contato, ainda que em virtude da exploração que sofria, contaminava o homem branco com uma extensão não definida.

Numa palavra, a raça inferior negra, embora escravizada, teria determinado a má evolução ou a não evolução dos brasileiros brancos. E assim, despido da imagem de vítima, que estava então sendo construída pelos abolicionistas, o negro passava a incorporar a de opressor de toda uma sociedade (AZEVEDO, 2004, p. 59).

E assim, suprimiu-se dos agraciados pela Lei Áurea a oportunidade de valerem-se do trabalho livre para sobreviverem com dignidade, sendo a eles ofertados as mais precárias condições, pois neste novo contexto não estavam mais sob a guarda do senhor de engenho, e não gozavam do trabalho remunerado.

A lógica do progresso capitalista, dependia de trabalhadores familiarizados com os padrões contratuais e com uma atividade disciplinada. Ora, para os novos idealizadores, os libertos não estavam habilitados para isso, vez que estavam acostumados com o sistema irracional de produção, com a coação e com o açoite. Isto posto, os mais adequados para a nova era que surgiria eram os imigrantes, homens brancos, disciplinados, e dignos de uma atividade remunerada.

Críticas à parte, o se procura demonstrar é que a primeira forma de trabalho existente foi a escravidão, que seguida pela abolição favoreceu o surgimento de algumas normas reguladoras das novas relações de emprego que se inaugurariam.

A esse respeito, França Netto (2006) elenca algumas normas:

- Decreto n.439/1890, que estabelecia as bases para organização da assistência à infância desvalida;
- Decreto n.843/1890, que concedia vantagens ao Banco dos Operários;
- Decreto n.1162/1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento;
- Decreto n.221/1890, que estabeleceu a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários e ainda suas aposentadorias;
- Decreto Legislativo n.1150/1904, que concedeu facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício estendido posteriormente aos trabalhadores urbanos;
- Decreto Legislativo n.1637/1907, que facultou a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas;
- Lei n. 3.724/1919, que acolheu o princípio do risco profissional, embora tenha sofrido inúmeras limitações;
- Lei n. 4.682/1923, conhecida como de Lei Elói Chaves, que instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários;
- Decreto n. 16.027/1923, que instituiu o Conselho Nacional do Trabalho;
- Lei n. 4.982/1925, que concedeu férias de 15 dias úteis aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários;
- Decreto n. 17.934-A, que promulgou o Código de Menores estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas, além de outros preceitos.

Portanto, somente com a abolição da escravidão o Direito do Trabalho procurou se manifestar de modo mais concreto, buscando inclusive o florescimento de normas relacionadas à questão social. Afinal, como dizia o célebre filósofo francês Émile-Auguste Chartier, mais conhecido como Alain: "O trabalho é a melhor e a pior das coisas: a melhor, se for livre; a pior, se for escravo."

1.2 Da Industrialização à Consolidação das Leis do Trabalho

A abolição da escravidão trouxe à tona um novo modelo econômico, tendo como principal característica a relação de trabalho assalariada, otimizando, assim, os ideais capitalistas e os avanços tecnológicos, visto que somente o salário tem o poder para alicerçar o mercado consumidor e a conseqüente circulação de riquezas. Dessa forma, a “moeda”, conforme define Arádio, efetivamente se tornou um objeto de troca destinado diretamente ao obreiro, favorecendo, assim, a dinâmica social.

A moeda é um objeto que possui um valor intrínseco ou apenas nominal, que é utilizado como meio intermediário de troca, seja como medida, seja como reserva de valor. Há dois tipos de moeda: a moeda-mercadoria, que é este objeto dotado de valor de troca; a moeda-escritural, formada de papel-moeda e recibos de depósitos bancários (esta última concepção surge em uma etapa posterior de civilização, por ser um meio mais abstrato de medida de valor) - (ARÁDIO, 2010, p. 79).

Neste contexto, notou-se o grande impulso pela importação de imigrantes que se tornariam os novos assalariados do Brasil. A produção cafeeira, para o qual os novos trabalhadores foram direcionados, foi o que consolidou o sonho nacional de industrialização, pois serviu como moeda de troca para garantir o financiamento e a importação das máquinas, principalmente ao molde do que existia nos países considerados desenvolvidos, como a Inglaterra.

Com o início da década de 30 vieram também os reflexos da crise da Bolsa de Nova York, e conseqüentemente, a crise interna do café, que não se tornou um empecilho para os avanços até então alcançados. Deste modo, o êxodo rural proporcionou o aumento da população urbana e, tão logo, o do mercado consumidor, bem como a redução das importações favoreceu o desenvolvimento industrial livre de concorrência estrangeira.

Nem sempre o café tinha o poder para financiar as importações, que cresciam à proporção que aumentava o poder de compra da população. Além das altas taxas, as quedas do câmbio encareceram os importados. E quando caía o preço do café [...] era necessário mais e mais café para importar o mesmo produto. Esse foi um fator importante para a industrialização. Mas os negociantes chutavam com os dois pés: quando o mercado externo não dava, eles compensavam com o mercado interno, com as fábricas (SÃO PAULO, s/d, p.16).

A política nacionalista fortemente desenvolvida pelo governo Getulista, marco no referido progresso industrial, garantiu ao comércio interno uma vasta amplitude, vez

que as campanhas voltavam-se em grande escala para os bens nacionais em detrimento dos importados, valorizando não só os produtos nacionais, como também colaborando para o crescimento do parque industrial que surgiria.

O investimento no mercado interno observado por Vargas não se limitou na infra-estrutura industrial, como a criação do Conselho Nacional do Petróleo (1938), da Companhia Siderúrgica Nacional (1941), ou mesmo da Companhia do Vale do Rio Doce (1943); mas se estendeu para uma política de proteção voltada aos trabalhadores.

Desta feita, embora a Consolidação das Leis do Trabalho tenha surgido como uma estratégia política para manter o apoio da grande classe trabalhadora a favor do governo getulista, não é sábio esquecer que muito se deve às influências internacionais, mormente quando analisado sob a ótica do cumprimento das obrigações provenientes do ingresso do Brasil na Organização Internacional do Trabalho.

Inicialmente criou, em 1939 a Justiça do Trabalho, e um ano mais tarde criou o salário mínimo. Em 1º de maio de 1943 sancionou o Decreto-Lei n.º 5452, que unificou as leis trabalhistas por intermédio da Consolidação das Leis do Trabalho, em princípio intitulada como Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social.

Na primeira reunião ficou definido que a comissão seria dividida em Trabalho e Previdência e que seriam criadas duas consolidações diferentes. As fontes materiais da CLT foram, em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado Rui Azevedo Sodré. A segunda fonte foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira foi a própria Encíclica *Rerum Novarum* e, finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho. (RELAÇÕES..., 2010).

Acerca Encíclica *Rerum Novarum*, primeira e terceira fonte material inspiradora da CLT, Barbosa acrescenta que:

Sobram motivos, aos doutos, para louvarem a Encíclica, cuja importância histórica parece irrefutável, principalmente no que concerne aos avanços na área trabalhista, proporcionados pela intervenção gradativa do Estado na economia. Porém, com as máximas e obrigatórias vênias que merecem os inatacáveis mestres, ousamos lançar novas células de discussão quanto a esse período tão importante para a história do Direito do Trabalho, opondo, por vezes, veemente discordância em relação ao posicionamento da doutrina tradicional, superficial em sua "aventura" metajurídica, numa espécie de aversão a depurações políticas, econômicas e sociais, reduzindo o raciocínio à mera esfera dogmática, o que nos impele, de forma

incontrolável, a aprofundar a pesquisa, e, sobretudo, a fazer uso da sociologia, da ciência política, da história, do direito e da teologia para clarear o caminho ainda obscuro do conhecimento científico da matéria (BARBOSA, 2002).

O cenário industrial, derivado de uma cultura anteriormente escravocrata, que não valorava nenhum fundamento humano, valeu-se da nova mão-de-obra para causar uma mesma exploração desenfreada. Assim, a unificação das leis já existentes teve como principal consequência a materialidade de um elemento jurídico favorável ao público de massa, que se conscientizou de alguns de seus direitos.

Válido se faz ressaltar que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho tenha sido inaugurada como um instrumento de reunião de leis esparsas, ela também se incumbiu de alterar algumas normas. Vejamos:

A CLT não só reuniu, sistematicamente, a legislação trabalhista da época como também a alterou em alguns pontos. Isso foi possível porque estava em vigência a Constituição de 1937, que autorizava o Executivo a expedir decretos-leis, enquanto o Congresso Nacional não fosse instalado (CRIADOR..., 2010).

Com a CLT houve o reconhecimento legal de que o trabalhador era a parte mais frágil da relação trabalhista, seja por não deter o poder econômico ou por desconhecer os seus direitos, considerando-o como o hipossuficiente, culminando em medidas protetivas a seu favor, que foram se aperfeiçoando com o passar dos anos e se modelando às novas necessidades.

A exemplo cita-se o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade. Acerca desse último preceito, Martins conclui da seguinte forma:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua demissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada (MARTINS, 2009, p. 65).

Importante salientar que muitos dos princípios inaugurais da CLT vigoram até os dias de hoje, pois compartilham da mesma finalidade, embora na atualidade a realidade se refira a um contexto voltado para um período de pós industrialização. De igual maneira, cabe frisar que a proteção do trabalhador na esfera do Direito do Trabalho não busca por em prevalência um indivíduo sobre o outro, mas sim sobressaltar a igualdade substancial entre os sujeitos que compõem a relação no âmbito da esfera material comum e processual.

1.3 As Constituições Brasileiras e a Proteção do Trabalho

Ao longo de sua história o Brasil somou sete Constituições, de maneira que cada uma delas conservou em seu texto peculiaridades e premissas que pudessem atender aos anseios inerentes àquele dado momento. Neste sentido se faz importante analisar as Constituições brasileiras, bem como relacioná-las com a proteção ao trabalhador, conhecendo, desde logo, o grau de zelo dedicado a esta relação econômico-social, para assim, compreender seus avanços e notar seus retrocessos.

A Constituição de 1824, também conhecida como Constituição Política do Império do Brasil, foi tímida ao estabelecer regras no âmbito das relações de trabalho, apenas abolindo as corporações de ofícios e garantindo a liberdade do exercício das profissões, de acordo com alguns limites pré-estabelecidos.

O artigo 79, XXIV, da Constituição de 1824, dispunha que “nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos”, e o inciso XXV completava: “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juizes, escrivães e mestres” (FERRARI, 1998, p. 54).

Na seqüência, o Estado brasileiro se encontrou sob a égide da Constituição de 1891, e esta, por sua vez, não se absteve de incluir em seu texto uma norma trabalhista, ainda que singela, tendo sido evidenciada no art. 72, § 8º, o qual reconhecia a liberdade de associação, sendo assim previsto: “é garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (FERRARI, 1998, p. 55).

Por sua vez, a Constituição de 1934, fruto da Revolução de 1930, foi marcada pela representação política, profissional e econômica que consagrou, permitindo que em sua elaboração constassem constituintes classistas e constituintes eleitos por sufrágio universal. Referida união resultou na conclusão de um capítulo dedicado à Ordem

Econômica e Social, nunca antes visto, sem esquecer do fato de ter sido considerada a primeira Constituição brasileira a estabelecer diretrizes sobre o Direito do Trabalho.

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (MARTINS, 2009, p. 10).

Entre seus preceitos, consoante o que estabelecia o conteúdo do art. 120, contemplou o pluralismo da organização sindical, bem como lhe deu autonomia; reconheceu as associações profissionais e as convenções de trabalho, dando, dessa forma, amparo constitucional aos narrados direitos coletivos.

Inspirada na *Carta del Lavoro* e na Constituição polonesa, a Constituição outorgada no ano de 1937 pelo governo de Getúlio Vargas trouxe em seu bojo as conseqüências de um estado intervencionista, corroborando para a disseminação das mais variadas restrições. Inclui-se aqui, um atrelamento perspicaz entre o Estado e as entidades de classe por intermédio do imposto sindical, que desaguava em uma submissão concreta, eis que os representantes de classe participavam do produto de arrecadação do Estado, e assim, se viam constrangidos em cumprir a sua atividade precípua.

A necessidade do controle estatal sobre as relações entre os particulares era tão forte neste governo arbitrário e avesso aos moldes da estrutura democrática, que se estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho, que segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p.10), tinha por único escopo evitar o entendimento direto entre os trabalhadores e empregadores. Neste momento, a finalidade do Estado era ter concentrado em si todo poder econômico, político e social, inclusive valendo-se do argumento de manutenção da paz e da harmonia social.

A greve foi considerada recurso nocivo à produção e anti-social, portanto proibida, e a organização sindical foi direcionada no sentido do assistencialismo, com funções assistenciais atribuídas aos sindicatos, que as desviaram de sua principal função – a de negociação coletiva com liberdade sindical (NASCIMENTO, 1989, p. 9).

A Constituição social-democrática de 1946, votada por Assembléia Constituinte legalmente convocada, embora não tenha evidenciado uma reforma

sindical, vez que remeteu para a lei ordinária toda a estrutura sindical, declarou a livre associação sindical e incluiu a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário.

Considerou o trabalho como uma atividade que enaltece o desenvolvimento social, e por isso de responsabilidade de todos, a fim de que nenhum membro da sociedade se subtraia de uma existência digna. Para tanto, reconheceu o direito de greve, estabeleceu a obrigatoriedade de seguro pelo empregador contra acidentes de trabalho e previu a indenização por dispensa e estabilidade na forma da lei.

Quanto à promulgação da Constituição de 1967, esta se deu em período cujo país se encontrava sob o comando dos governos militares instaurado em 1964 para combater os altos índices de inflação e garantir a harmonia entre os fatores de produção. Como havia a justificativa de manter e valorar o trabalho humano, muitos direitos trabalhistas individuais e coletivos previstos na Constituição de 1946 foram mantidos, de modo que o trabalho propriamente dito continuou sendo considerado um direito e um dever de todos. Coloque-se à salvo, que o direito à greve passou por uma restrição, sendo proibida nos serviços públicos e atividades essenciais.

Quanto aos preceitos de direito individual, a maior inovação foi a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros, e, excepcionalmente, na gestão, na forma da lei [...] Uma alteração de amplitude foi a do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como alternativa à estabilidade e indenização e que provocou o esvaziamento da estabilidade decenal existente (NASCIMENTO, 1989, p. 11).

Importante se faz mencionar que embora a Constituição de 1967 tenha vigorado até o natal da atual; aquela passou por uma enorme adversidade, vez que no ano de 1969 a inserção da Emenda Constitucional n.º 01 alterou substancialmente o seu conteúdo. O Ato Institucional Número Doze, mormente conhecido como AI-12, pôs fim a Trilogia dos Poderes, concentrando-a no Executivo, desta vez comandado por uma Junta Militar composta pelos ministros da Marinha, Augusto Rademaker, do Exército, Aurélio de Lira Tavares e da Aeronáutica, Márcio de Sousa Melo, tudo em virtude do afastamento por motivo de doença do Presidente Costa e Silva, desconsiderando o vice-presidente Pedro Aleixo.

Por fim, como resultado do processo de consolidação da democracia, exatamente na data honrosa de 05 de outubro de 1988, foi promulgada a atual e vigente Constituição da República Federativa do Brasil, consagrando direitos e garantias

fundamentais, organizando os Poderes e estabelecendo a forma de Estado. Com ela, os direitos trabalhistas passaram a ser elucidados nos artigos 7º a 11, especificamente no Capítulo II, intitulado “Dos Direitos Sociais”, do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, diferenciando-se das estruturas constitucionais anteriores, nas quais se inseriam no âmbito da Ordem Econômica e Social.

O trabalho, além de ser reconhecido como um direito fundamental do ser humano, capaz de honrá-lo e dignificá-lo, foi igualmente elevado ao status de fundamento do Estado Democrático de Direito, e indiretamente (ou não) considerado o instrumento mais viável para se alcançar e manter os objetivos nacional-republicanos. Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II - garantir o desenvolvimento nacional;
III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p. 07).

Sob esse prisma é notável o reconhecimento formal que a CF/88 confere ao trabalho, estabelecendo regras mínimas a serem seguidas a fim de valorar as relações trabalhistas e sobressaltar as relações humanas. Nessas condições, o Estado não deve se abster de velar pelos trabalhadores sob o argumento de que as relações se dão entre os particulares, pelo contrário, deve imprimir a sua finalidade social para que todo e qualquer contrato ou acordo se dê sob o prisma pré-estabelecido, observando as normas constitucionais da Democracia. De tal sorte, por este novo modelo:

A greve é compreendida não como delito ou simples fato social, mas como direito a ser exercido pelos trabalhadores, aos quais deverá definir a oportunidade e o âmbito de interesses a defender através dela, critério que é revolucionário e que tem origens no Direito Constitucional de Portugal.

A greve nas atividades essenciais é admitida, com o cuidado de defender a Constituição o interesse da comunidade, ao dispor que os serviços em questão devem ser mantidos, pelo menos os mínimos

possíveis para que a coletividade não sofra prejuízos (NASCIMENTO, 1989, p. 17).

A valorização constitucional do trabalho também é verificada no artigo 170, cujo texto expressa a sua importância prática para o desenvolvimento da ordem econômica, figurando inclusive, como o berço do desenvolvimento da justiça social. A vigente Carta Magna garantiu o adicional de 50% sobre as horas extraordinárias (art.7º, XVI), o salário-família pago em razão de dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (art. 7º, XII), a jornada semanal para 44horas(art. 7º, XIII), o aumento da duração da licença gestante para 120 dias (art. 7º, XVIII) dentre outras benesses.

Enfim, a evolução e o contexto social permitiram que Constituição Federal de 1988, diferentemente das seis anteriores, se apercebesse quanto da importância real do trabalho, que pode levar uma sociedade ao ápice de seus ideais como a mais profunda depressão. E vai além, identifica na mão-de-obra imperiosa do modelo capitalista o sujeito humano, possuidor por natureza da dignidade esplendorosa que lhe é inerente, mas que em dado momento lhe foi subtraído pela dinâmica imprudente e insensata do movimento social. Eis, portanto a finalidade constitucional trabalhista: resgatar a dignidade do homem trabalhador.

CAPÍTULO 2 – O MUNDO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

Consoante todas as transformações ocorridas no Direito do Trabalho, altamente evidenciada pela dinâmica social, nota-se que as questões trabalhistas atuais, mesmo sem renunciar a ideologia de fazer prevalecer a simetria entre empregador e trabalhador, mudaram o seu enfoque central. Em vias de conseqüência, e considerando os efeitos da presente modernidade cumulada com a eclosão da globalização que culminou na crise da empregabilidade, o que se pretende preservar é a inclusão dos cidadãos no mercado de trabalho.

Nas últimas décadas a economia mundial vem passando por mudanças que trouxeram transformações no processo produtivo e do trabalho, contribuindo para o aumento do desemprego. Nesse contexto, as empresas buscam a maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, implicando na redução dos custos, sobretudo de mão-de-obra. As novas formas de articulações do capitalismo mundial no final do século XX, levaram a economia em direção a uma crescente desordem econômica e social, conseqüentemente à desestruturação do mundo do trabalho, resultando na precarização do mercado de trabalho e no aumento do desemprego [...]As empresas buscam, enfim, adaptar-se às novas exigências de competitividade para garantir presença na nova configuração do mundo globalizado. Tais mudanças vêm promovendo alterações na estrutura e dinâmica do mercado de trabalho, tendo como conseqüência o desemprego, a precarização nas condições e relações de trabalho, diminuição do emprego industrial, redução do trabalho assalariado com registro e aumento do trabalho sem registro, do trabalho temporário. Enfim, há um aumento da participação do setor informal, do trabalho flexível e o agravamento da exclusão social (GOMES, 2002).

Desde o fim da escravidão muitas foram as conquistas alcançadas, contudo, algumas injustamente sopesadas pelo avanço tecnológico e pela globalização. O empregador, não querendo incorrer reiteradamente nos ditames da lei procurou diminuir suas contratações e investir em alternativas, que além de menos onerosas não lhe deixou a mercê de todos os preceitos trabalhistas.

Assim, os trabalhadores não conservaram a sagacidade de reivindicar por melhores condições de trabalho, pelo contrário, ficaram dispostos a renunciar seus direitos em troca de uma mínima condição, como o salário, abrindo mão de tantos outros direitos garantidos por lei, ainda que referido salário fosse abaixo do mínimo legal, sofresse descontos abusivos ou não incidisse sobre as horas extraordinárias.

Observa-se, dessa forma, uma tentativa de vencer os atuais desafios da modernidade, que a todo o momento desafiam o sustento das famílias.

2.1 Globalização Econômica e suas Conseqüências nas Relações de Trabalho

O interesse sócio-econômico, bem como o político, em expandir suas relações da maneira mais veloz e abrangente proporcionou uma mudança drástica nos padrões de produção e consumo. Os limites territoriais outrora tão enaltecidos deram vez à era do mundo sem fronteiras, principalmente quando o caráter global do comércio das multinacionais envolveu os Estados, que por sua vez, passaram por um processo de internacionalização de suas estruturas internas.

A globalização como processo civilizatório é uma realidade. O capital se estabelece como parâmetro de todas as operações econômicas do mundo (...). Verifica-se a polarização e desterritorialização das forças produtivas, industriais, manufatureiras. A informática, o computador, o fax, o telefone celular, a Internet invadem o mundo. Ocorre o redimensionamento de espaço e tempo: um rearranjo do mapa do mundo (Nojima, 1997).

Esse fenômeno que atingiu a economia mundial e intitulou-se globalização, embora repercutisse pouco favoravelmente nas normas de proteção do trabalho, foi, de modo geral, bem vislumbrada, uma vez que também trouxe como conseqüência a interligação mundial entre as pessoas, e permitiu, por exemplo, que uma única empresa produzisse o mesmo produto nos mais diversos países; fomentando a integração econômica, a competitividade e a eficiência estratégica nos moldes do capitalismo.

Para um amplo entendimento, vejamos:

A globalização é compreendida como um fenômeno recente em termos históricos, consistente na crescente intensificação de intercâmbios os mais variados entre pontos distantes do globo terrestre – daí seu nome.

[...]

É fenômeno intimamente ligado às novas tecnologias de comunicação, informação e transporte, que permitiram intercâmbios de ordem vária em uma escala planetária absolutamente sem precedentes na história da humanidade.

Evidentemente os diversos intercâmbios havidos ao redor do globo, entre os mais diversos povos, civilizações, culturas e grupamentos humanos, não é fenômeno recente. O que caracteriza a globalização e lhe confere sua especificidade, sua particularidade, é exatamente a

extensão e a intensidade sem precedentes dos intercâmbios, à qual já se referiu e a qual, em grande parte, somente se faz possível por força das novas tecnologias a que também já se fez referência.

Pois bem, a globalização – ou mundialização, como preferem alguns – é um fenômeno poli facetado, também conforme já consignado. Isto quer dizer o intercâmbio intensificado que a caracteriza não se limita a um aspecto da vida, possuindo várias dimensões, por assim dizer.

[...]

O fenômeno da globalização econômica é o ponto de partida para a migração do poder que se verifica na recente história mundial, migração esta que está a reclamar uma verdadeira redefinição da questão político-jurídica da limitação do poder nas sociedades humanas contemporâneas (SGARBOSSA, 2010).

Importante se faz esclarecer que a doutrina ainda não é pacífica ao estabelecer o conceito de globalização, haja vista a manifestação nova e atual que possui, mormente por incluir diversificados fatores em seu seio nascente e conseqüente, como a tecnologia, a transmissão de informação e a própria economia. Entretanto, considerando que a globalização também é objeto do presente estudo, faz-se necessário centralizá-lo, realçando, inclusive, a pluralidade do entendimento doutrinário. Eis, portanto, um novo conceito:

Globalização é um conceito surgido em meados dos anos 80 para expressar um movimento complexo de abertura de fronteiras e de desregulamentação que permite às atividades econômicas capitalistas estenderem seu campo de ação ao conjunto de todo o planeta. O aparecimento de instrumentos de telecomunicações extremamente eficientes permitiu a viabilidade deste conceito reduzindo distâncias e abreviando as comunicações (RÜDIGER, 1999, p. 115).

O citado “campo de ação ao conjunto de todo o planeta” quando focado nas questões econômicas vulgariza a teleologia social do Direito do Trabalho, na medida em que enaltece a desigualdade entre os componentes da relação trabalhista, fazendo prevalecer o interesse do empregador que faz uso da mão-de-obra de uma maneira diferenciada, porém lícita, como em vias de terceirização e do contrato por tempo determinado, minorando, assim, a contratação tradicional.

De fato, a globalização impõe uma característica de circulação de mercadoria muito peculiar, considerando que sua finalidade é atingir o território além-fronteira. Assim, de acordo com Castells (1999, p. 260), a subcontratação e a contratação por prazo determinado, apesar de ferir os princípios propedêuticos do Direito do Trabalho, como acima exposto, são algumas das alternativas mais viáveis para o empregador.

O respeitável conhecedor das Ciências Sociais, Walber Carrilho da Costa, torna explícito o seu pensamento em que pese as novas constatações das relações trabalhistas. Para o autor, as modernas nuances trabalhistas ocorrem na medida em que o poder de produção se eleva ao nível supranacional e as empresas de redes mundiais de produção passam a influenciar as relações de produções nacionais e, de tal sorte, flexibilizam a rigidez do padrão de produção vivenciada antes da ocasião da globalização.

Nesse sentido, verifica-se uma grande mudança no sistema de relações de trabalho no padrão de produção capitalista atual. Se no padrão anterior era possível observar uma certa rigidez no relacionamento entre trabalhadores e empregadores, no padrão atual, essa rigidez é substituída pelo que se pode denominar de uma flexibilidade externa. As empresas em rede não mais estão presas a um padrão de relações de trabalho. Uma vez que a produção pode ser orientada em todo o globo, aos marcos regulatórios macro, meso e micro são acrescidos um novo âmbito no relacionamento entre o capital e o trabalho: o supranacional. Sendo que as empresas em redes mundiais de produção passam a ser detentoras de um grande poder de influenciar as relações de produção nacionais, obviamente, no sentido de flexibilizar a rigidez do padrão de produção anterior e permitir uma valorização ampliada do capital (COSTA, 2010, p. 10).

De tal sorte, infere-se que o elevado nível de desenvolvimento econômico e tecnológico contribuiu para a vulnerabilidade do mercado de trabalho, principalmente considerando o aumento do desemprego e a conseqüente intensificação do trabalho informal. Quanto a isso, Souto Maior elucida no sentido de demonstrar que não raras vezes há uma tentativa consciente em não querer se submeter aos impérios da Lei, de modo a agir para condensar o vínculo trabalhista existente.

Valendo-se da onda do artificialismo nominativo, assiste-se, agora, à tentativa de obscurecer a própria relação de emprego, com o nítido propósito, embora não declarado, de fugir totalmente das obrigações decorrentes do Direito. Evita-se, assim, de todos os modos, pronunciar a palavra “empregado”. Desse modo, o empregado não é mais empregado, é um “colaborador”, e que, às vezes, é também “cooperado” (MAIOR, 2008, p. 162/163).

Desta forma, novos meios de contratação foram evidenciados com mais intensidade, primeiro a propósito dos próprios empregadores na tentativa de se subtrair de algumas obrigações que seriam a eles impostos, segundo pelo novo contexto ao qual os trabalhadores estavam inseridos, qual seja, a globalização.

Neste contexto, e de acordo com a explanação de Souto Maior, a relação jurídica trabalhista em virtude de emprego, foi tornando-se menos visível, verificando, assim, a não caracterização da qualidade de empregado. Para tanto, importante se faz frisar o que preceitua o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p. 875).

Os contratos por empreitada, por exemplo, tendo por objeto a construção de uma obra, dispensam a subordinação, vez que os sujeitos componentes dessa relação é o empreiteiro e o dono da obra; além do mais, o trabalho pode ser realizado pessoalmente ou por terceiro, não havendo, portanto, a pessoalidade. Por outro lado, a terceirização também afasta o vínculo de emprego tradicional, eis que para sua caracterização incorre a pessoalidade e a subordinação direta. Isto posto e de acordo com Delgado:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2006, p. 428).

Por fim, no intuito de discorrer acerca de algumas situações em que não se vislumbram a figura do empregado, importante se faz citar a inovadora atividade do trabalhador parassubordinado, ainda não regulamentado pela legislação pátria, mas ativo no mundo dos fatos, segundo o qual vigora as diretrizes da autonomia, alcançando a continuidade do trabalho prestado e o uso da estrutura física do empregador.

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características

assemelháveis ao trabalho subordinado. (NASCIMENTO, 2004, p. 413).

Paralelamente emergiu um novo conceito, desta vez pautada na liberdade da atividade econômica, segundo o qual as prerrogativas das empresas deveriam prosperar, ainda que atenuasse os direitos do trabalhador, já considerado como o hipossuficiente da relação trabalhista. Assim, nas palavras de José Soares Filho, “fala-se em destruição ou minimização dos direitos instituídos em prol dos trabalhadores, para propiciar às empresas mais produtividade e maior competitividade, ou seja, o favorecimento do capital em detrimento do trabalho” (SOARES FILHO, 2002, p.1168).

Seguindo a linha de raciocínio supra, Coló Neto elucida no sentido de que a liberdade garantida às empresas muitas vezes se contrapõe aos interesses da coletividade, inclusive submetendo o sistema a seus interesses particulares, uma vez que cabe a elas proclamar quais são os melhores meios para se alcançar o fim lucrativo, que por sua vez, seriam remetidas, ainda que indiretamente, a toda sociedade civil.

Na verdade, o conceito de liberdade econômica, que preceitua a não interferência do Estado na economia de um país ou comunidade, permitindo que os mercados se auto-regulem e estabeleçam suas próprias leis, no final das contas, contribui negativamente à liberdade real, aquela que cada indivíduo deve estar perseguindo durante a vida. Ora, a não interferência do Estado na economia significa dar razões obtusas às grandes corporações para “governarem” os meios de produção, os recursos humanos, a exploração ambiental, os meios de comunicação e os meios de sobrevivência pessoal da maneira que entenderem mais convenientes aos seus negócios. Submetendo o sistema aos seus privados interesses, estas mega-empresas ditam as regras do jogo: o tamanho da jornada de trabalho, a remuneração apertada que irá pagar, a forma como cada um deve se comportar na sua carreira profissional, o tipo de roupa, os hábitos alimentares, o lazer, e quase tudo mais que podemos imaginar na nossa sociedade contemporânea, capitalista, consumista e globalizada (COLÓ NETO, 2009).

Verifica-se, assim, que os efeitos da globalização, ao menos no que tange ao complexo do Direito do Trabalho não se mostraram tão prósperos, haja vista o impasse observado na concretização dos direitos historicamente conquistados, e a ocorrência da estagnação na luta por novas garantias a fim de se fazer imperar o equilíbrio das relações trabalhistas.

2.2 Crise do Emprego e Empregabilidade

Em consonância com a exposição supra, observa-se que a globalização foi um fator determinante para que o trabalho formal se apresentasse mais maleável, de maneira a ceder espaço às novas formas de contratação e diminuir a incidência do emprego propriamente dito.

O casamento entre o desejo do empregador em ter de despende a mínima quantidade monetária possível para a manutenção de sua atividade produtiva (em vias de gastos com o trabalhador) e o intenso receio do obreiro em ver-se sem atividade remunerada, fez com que a figura do trabalhador não empregado se tornasse cada vez mais freqüente. O artigo publicado pela folha on-line no ano de 2003 corrobora com a presente afirmativa e a elucida:

A participação dos trabalhadores sem carteira assinada no total dos ocupados aumentou de 21,4% no primeiro semestre de 2002 para 21,7% na metade deste ano. Os trabalhadores por conta própria também aumentaram sua participação relativa, de 19,2% para 19,6%. Já o emprego com carteira assinada declinou nessas seis regiões metropolitanas, de 45,5% para 44,7% (SOARES, 2003).

Com isso, torna-se explícito que essa ausência de rigidez em nível de trabalho ajudou para que os índices de desemprego não se tornassem ainda mais elevados. Porém, não se pode desconsiderar que muitos dos trabalhos ofertados não garantem benefícios futuros e prováveis, como os garantidos aos empregados com registro formal na CTPS. Assim, se por um lado a subsistência do trabalhador é garantida, por outro, ela se faz momentânea e precária.

Pesquisa realizada pelo IBGE confere maior nitidez ao apontamento acima, inclusive esclarecendo que o intenso aumento de desemprego deve-se primeiramente ao avanço tecnológico, que tem como principal característica o aumento da produtividade, isto é, quando comparada com os serviços prestados pela força humana.

O avanço da tecnologia é apontado como o principal motivo da eliminação de postos de trabalho na indústria. As novas tecnologias de informática e de comunicação provocaram o desaparecimento de várias categorias de ocupação. O setor de serviços que absorvia a mão-de-obra liberada na indústria também está sendo invadido por novas tecnologias e, por isso, não consegue gerar postos de trabalho em quantidade suficientes para impedir o crescimento do desemprego [...] geraram maior produtividade, maiores lucros e mais desemprego (IBGE..., 2010).

Em uma segunda análise é possível averiguar que os índices de desemprego também são concretizados pela deficiência do grau de qualificação e pela quantidade de requisitos que o mercado de trabalho impõe a seus candidatos, tornando-o mais avassalador e competitivo. O exército industrial de reserva, conforme conceituam os liberais, apresenta-se de um modo mais intenso e consistente.

A crescente busca por uma ocupação, formalizada ou não, implica na paulatina desvinculação para com as premissas básicas do Direito do Trabalho, notadamente amenizadas pela preocupação política em declarar que a falta de oportunidade de emprego (ou trabalho) está cada vez menor. Assim, a meta que se pretende alcançar (erroneamente) é a inserção do sujeito no mercado de trabalho, seja ele autônomo, terceirizado, por prazo determinado ou por qualquer outra modalidade afim, para, posteriormente, considerar se a função social do Direito do Trabalho está sendo observada.

Singer, por sua vez, destaca que referida situação ilustra a condição precária ao qual o trabalho está submetido, eis que para o autor:

A precarização do trabalho inclui tanto a exclusão de uma crescente massa de trabalhadores do gozo de seus direitos legais como a consolidação de um ponderável exército de reserva e o agravamento de suas condições (SINGER, 1999, p. 28).

Importante frisar que a exclusão acima mencionada diz respeito tanto àqueles que sobrevivem com o trabalho informal, como a tantos outros que nem nesta situação estão incluídos, dando margem à fome, à miserabilidade e à indignidade, situações estas que devem ser combatidas não só pela mágica da dinâmica social, mas pelo investimento do Poder Público, que tem como atividade vinculada o dever de proporcionar o bem estar de seus nacionais.

Nessa toada, nota-se que referida preocupação não se restringe a determinados países, no qual o Brasil está inserido, mas se alastra a todo contexto internacional, haja vista a importância fundamental que o trabalho possui, especificamente quando analisado sob a ótica da concretização da dignidade humana.

Leonardo de Gênova (2009, p. 67), por sua vez, ratificando a afirmação acima, menciona alguns dos princípios orientadores da OIT firmados na Declaração de Filadélfia em maio de 1944 por intermédio da Conferência Internacional do Trabalho. O

primeiro deles enfatiza que o trabalho não deve ser considerado uma mercadoria. Por referida premissa, deve-se considerar o trabalho como instrumento hábil para dignificar o homem, que por este meio garantirá o próprio sustento bem como de sua família. Se o trabalho não é uma mercadoria, o homem não deve ser tratado como objeto, e assim, o Estado tem a obrigação de prevenir qualquer ato que viole referido dispositivo ou corteje o trabalhador à condições subumanas.

O segundo princípio prima por esclarecer que a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos. Assim, é possível afirmar a ausência de trabalho acarretará na falta de remuneração para a aquisição de produtos basilares, propiciando maior incidência de pobreza e miserabilidade, que por sua vez, produz resultados negativos para toda a sociedade.

Também digno de apontamento é o princípio que considera todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, como titulares do direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais. Neste contexto, o trabalho é visualizado como o meio mais eficaz para se alcançar a prosperidade financeira, não cabendo a ninguém a prerrogativa de suprimir esse direito de terceiro por motivo discriminatório.

Verifica-se, assim, que o posicionamento da OIT repousa na manutenção da dignidade humana, quando este se encontra na figura do trabalhador, sem, contudo, desmerecer o desenvolvimento econômico e o progresso social, haja vista a parceria que eles devem ter para que a ascensão de um não represente o declínio de outro.

A OIT tem se empenhado substancialmente em favor dos países em desenvolvimento, principalmente por meio de programas de cooperação técnica. Para isso, a OIT estimula e incentiva no intuito de que o desenvolvimento econômico e o progresso social marchem juntos, pois não se quer que o social seja sacrificado ao econômico. É o equilíbrio a ser buscado entre uma flexibilidade indispensável e certo rigor também necessário (SERVAIS, 2001, p. 36).

Importante ressaltar que a relevância do trabalho nas estruturas basilares do desenvolvimento social também teve sua expressão demonstrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que já em seu preâmbulo reconhece a dignidade humana como um atributo que lhe é inerente e vital para o desenvolvimento amistoso entre os povos e as nações, proclamando em seu artigo XXIII que:

- 1) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- 2) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- 3) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- 4) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (DECLARAÇÃO..., 1948).

Portanto, o que se presencia hoje, não se limita a uma desestruturação das relações trabalhistas ou a falta de equilíbrio das relações econômicas, mas sim a desvinculação dos princípios inspiradores dos mencionados documentos internacionais.

CAPÍTULO 3 – A TRANSAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Ante a situação fática de que o trabalho possui considerável importância no bojo das transformações sociais, e que estas possuem repercussão inclusive em âmbito internacional, fez-se necessário a criação de mecanismos capazes de efetivar as diretrizes e a teleologia do direito do trabalho, propiciando, assim, a restauração da dignidade do indivíduo agredido em busca de sua própria sobrevivência.

Considerando as mazelas da economia e da globalização, como visto no capítulo anterior, observou-se uma série de incidências negativas no campo do direito do trabalho, de sorte que muitas das prerrogativas voltadas ao trabalhador passaram a ser inobservadas, avaliando certos interesses individuais como superiores aos coletivos. Eis, portanto, a justificativa para a sobreposição estatal em face dos dissídios trabalhistas.

3.1 O Princípio Protetor e a Irrenunciabilidade de Direitos

De acordo com as experiências jurídicas adquiridas ao longo da história, nem todo direito legalmente garantido corresponde a uma realidade fática, motivo pelo qual coube ao Estado, por meio de princípios norteadores do Direito do Trabalho, propiciar alternativas que impedissem os devaneios dos particulares nas relações trabalhistas. Isto porque os seus integrantes passaram a invocar o Princípio da Autonomia de Vontades vislumbrado no diploma civil para limitarem os efeitos previstos na órbita trabalhista.

De tal sorte, a proteção direcionada ao trabalhador teve de ser contemplada sob a ótica de um princípio eminentemente abrangente, qual seja, o Princípio Protetor, capaz de estabelecer restrições à invocação do Princípio norteador das relações civis nas situações de cunho trabalhistas.

Considerado por alguns doutrinadores como o único princípio específico do Direito do Trabalho, o princípio da proteção se caracteriza pela interferência básica do Estado nas relações de trabalho, por meio de normas de ordem pública, com o fim especial de compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável (OLIVEIRA, 2010).

Pelo princípio da Autonomia das Vontades, não havendo nenhuma espécie de vício de consentimento e sendo as partes contratantes pessoas com plena capacidade civil, o acordo firmado entre elas seria plenamente exigível, de maneira que nenhuma

outra apreciação se fizesse prescindível. Ora, o próprio Código Civil, atentando-se para os problemas decorrentes do desenfreado alcance do Princípio da Autonomia de Vontades se preocupou em relativizá-lo, haja vista a excelência do bem comum, valendo-se, para tanto, da Função Social do Contrato.

No Direito do Trabalho, por sua vez, a prevalência do interesse público sobre o particular se concretizou por intermédio do Princípio Protetor, que se consagrou pela perspectiva de minorar as conseqüências decorrentes das assimetrias entre empregado e empregador. De acordo com Cavalcante:

O princípio protetor justifica-se pela natural desigualdade em que se encontram os partícipes da relação de emprego: de um lado o trabalhador, subordinado e hipossuficiente, contratando com o empregador, normalmente de maior poderio econômico e detentor do mando.

O Direito do Trabalho surge como meio de buscar uma compensação para essa natural desigualdade e, dentro dele, o princípio protetor o auxilia nesse mister.

[...]

Ainda que se negue a aplicação do princípio protetor ao Direito Processual do Trabalho na solução do caso concreto, não se pode deixar de afirmar que o legislador foi influenciado por esse princípio quando da elaboração de normas processuais trabalhistas, nas quais, por vezes, se nota a idéia proteção do trabalhador (CAVALCANTE, 2010).

Ante a presunção inequívoca de que uma das partes é mais vulnerável que a outra, houve a necessidade de readaptar e reinterpretar os conceitos jurídicos a fim de que estes não se encontrassem em desarmonia com o Princípio Protetor, reconhecendo os desiguais e ofertando a eles um equilíbrio jurídico provenientes das relações trabalhistas.

Não é de difícil constatação que o trabalhador se encontra em uma posição muito menos privilegiada que o seu futuro empregador, vez que este se apresenta com a roupagem de alguém com demasiada propriedade econômica, técnica e cultural, podendo inclusive ter o respaldo de uma assessoria externa (como a jurídica em casos de empresas), bem como estabelecendo as minuciosidades contratuais. Por outro lado, o contratante, por sua simples condição de trabalhador, exprime a figura de quem está em busca de uma situação melhor, passível de não questionar as imposições feitas.

Neste contexto, o Princípio Protetor surgiu com o escopo de proporcionar a efetividade das mínimas exigências legais, não permitindo que a vontade das partes,

conscientemente ou não, prevalecesse sobre a conveniência pública e violasse as prerrogativas constitucionais e os tratados internacionais. Em consonância com o exposto, o jurista argentino fundamenta que:

O trabalhador depende do empregador, não em tudo que diz respeito à tarefa que executa, mas também economicamente; portanto, é justo, para evitar que se torne totalmente submisso, protegê-lo contra os possíveis excessos ou desvios de seu empregador. Já passou o tempo em que o trabalho era uma mercadoria e o trabalhador uma ferramenta a mais. Sua dignidade como ser humano lhe deve ser amplamente reconhecida e uma das formas efetivas de o fazer é criando desigualdades em seu favor, para compensar as que influem contra ele, quer dizer, protegendo-o contra o possível abuso patronal (RUPRECHT, 1995, p. 10).

Límpidos os fundamentos acerca do Princípio Protetor, torna-se de maior valia esclarecer sobre a sua dimensão, diagnosticada em três modalidades distintas. São elas: In *dúbio pro operário*, regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica.

Ao que tange ao *in dúbio pro operário*, este se externaliza no sentido de que a proteção dada ao trabalhador não repousa somente quando da elaboração da norma trabalhista, mas se estende à repercussão em sua interpretação quando da ocorrência de norma omissa ou com *dúplice* sentido, devendo o intérprete considerar o entendimento que for de melhor apreciação ao trabalhador.

A regra da aplicação da norma mais favorável se expressa em havendo mais de uma norma viável de aplicação para o mesmo caso concreto, quando, por exemplo, for passível de chamamento as regras previstas no Código Civil bem como da Legislação Trabalhista ou ainda na hipótese de acordo firmado entre as partes com cláusula mais conveniente em concorrência com dispositivo legal, devendo, o julgador submeter o trabalhador à norma que lhe for mais favorável.

Por fim, a regra da condição mais benéfica, protege a situação anterior e mais favorável ao trabalhador, sendo ela concedida voluntariamente pela empresa, por lei, por convenção coletiva ou ainda derivada dos usos e costumes. Tal preceito encontra-se devidamente harmonizado com o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que se expressa da seguinte forma:

Art. 468, CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao

empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p. 912).

Importante esclarecer que os princípios elucidados, assim como os outros existentes na esfera trabalhista, não teriam efetividade se não interagissem com o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. Como visto, a sistemática do progresso econômico e o receio do desemprego permite que o trabalhador se submeta a uma pluralidade de renúncias.

De tal sorte, o Estado interfere nas negociações, não permitindo que os particulares pactuem com o escopo de desprezar os benefícios previstos em lei. Trata-se de uma afirmativa estatal a fim de evitar abusos e proteger a saúde e a dignidade do trabalhador. Não se admite, por exemplo, que a renúncia integral das férias, de maneira que se esta ocorrer, não gozará de validade perante a Justiça do Trabalho.

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos pode ser entendido como a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. Portanto, não se admite ao empregado que renuncie a direitos consagrados na legislação trabalhista (DOMINGUES, 1999, p. 47).

Assim, verifica-se que o Princípio Protetor devidamente articulado Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos surgiu para se preservar a dignidade humana do empregado e para evitar que a subordinação, bem como as desigualdades econômicas e sociais amplamente evidenciadas nas relações trabalhistas asfixie o trabalhador em benefício desproporcional ao seu respectivo empregador.

3.2 A Conciliação Judicial Como Forma de Solução de Conflitos

O preâmbulo da vigente Constituição Federal anota de forma nítida que o país rege-se pelas teias da democracia, inclusive assegurando o exercício dos direitos sociais.

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias,

promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p. 07).

Trata-se de uma posição afirmativa do Estado em que pese às garantias individuais e coletivas, afinal, seria incoerente e antidemocrático estabelecer uma série de princípios e de garantias aos sujeitos sem lhes propiciar os devidos meios para realizá-los. Isto posto, a incidência de eventos lesivos aos indivíduos deve culminar em uma contraprestação que tenha por escopo minorar suas conseqüências.

Por outro lado, a afronta aos direitos individuais e coletivos, bem como as alternativas viabilizadoras de sua respectiva reparação não devem ficar sob a sujeição dos particulares, que têm uma pré-disposição para dramatizar o seu ponto de vista, desvirtuando a finalidade da democracia, motivo pelo qual o conflito de interesses deve ser analisado sob a ótica de um terceiro imparcial e com qualidade técnica para o desempenho de sua atividade.

Desta feita, o preceito primordial averbado no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, garante a todos, sem distinção, a apreciação pelo Poder Judiciário de qualquer lesão ou ameaça a direito. Nesta órbita, e em vias do pleno exercício da democracia proclamada pela Carta Magna, o Estado, na figura do judiciário, não pode se abster de sua principal função, qual seja, a prestação da tutela jurisdicional, atendendo as devidas formalidades legais.

Infelizmente, a prestação da tutela jurisdicional supra nem sempre trás em seu bojo a graça da celeridade processual, da satisfação dos litigantes ou mesmo de uma mera linguagem mais informal, de acordo com a realidade dos próprios jurisdicionados, fomentando a falta de credibilidade da estrutura judiciária, e, conseqüentemente diminuindo sua probabilidade de acesso. Citada situação trouxe forte preocupação para os atuantes na área do Direito, haja vista que a inércia dos indivíduos perante as ilegalidades trabalhistas corresponde a um exacerbado retrocesso constitucional.

Deste modo, a conciliação se configurou como um instrumento capaz de viabilizar a solução de conflitos, finalizando o litígio em seu aspecto jurídico e fático, pois não se estabelecesse a figura do vencedor e do vencido, e igualmente não se visualiza a insatisfação subjetiva daquele que se considera injustiçado que através de recurso clamará pela revisão da sentença.

Acerca do conceito de conciliação, a nobre juíza da 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e também Conselheira da Escola Judicial da 3ª Região, assevera que:

A conciliação judicial trabalhista é um tipo de conciliação endoprocessual muito importante no Direito do Trabalho. Acontece nas Varas do Trabalho, sob a direção do Juiz do Trabalho, nos processos judiciais postos a seu exame. É ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial (SENA, s/d).

Silvestrin, por sua vez, reconhece a relevância jurídica e social que a conciliação comporta, principalmente quando esclarece que sua função apaziguadora é anterior à vigência da CLT. Vejamos:

[...] a conciliação é o termo consagrado na Justiça do Trabalho para prestigiar o espaço da autonomia das vontades individuais dentro do próprio espaço da jurisdição, evidente mostra do dirigismo estatal na solução negociada de conflitos de natureza patrimonial entre empregado e empregador.

Desde antes da própria CLT, quando a Justiça do Trabalho era órgão do Poder Executivo, já estava desenhada sua função apaziguadora de conflitos por acordos pecuniários. De lembrar, que há bem pouco tempo atrás, as Varas do Trabalho emblematicamente eram denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento: primeiro a conciliação, depois o julgamento, como dispõe o artigo 764 da CLT, abre-alas do processo trabalhista. Mesmo com a alteração da denominação das unidades judiciárias trabalhistas, a função precípua de conciliar permanece firme e primordial nessa esfera da jurisdição, cujas expressões vemos na audiência de conciliação prévia e na segunda proposta conciliatória, que deve obrigatoriamente ser renovada antes do encerramento da instrução, sob pena de nulidade do processado.

[...]

Não é o sistema ideal e certamente não espelha a Justiça como valor, mas é, sem dúvida, um sistema que se baseia na negociação, o que não deixa de ser um reflexo do mercado capitalista. A Justiça do Trabalho, quando atua na conciliação, pode ser figurativamente entendida como se fosse uma grande loja em que o trabalhador, individualmente, negocia seus direitos trabalhistas (SILVESTRIN, 2010).

Importante ressaltar que a procura pela tutela jurisdicional por si mesma demonstra a anterior fragilidade de acordo entre as partes. Não raramente, estas somente se submetem ao judiciário quando as negociações realmente não operaram em êxito. Por esse prisma, a intervenção da autoridade judicial se apresenta como uma condição formal para o prosseguimento do processo, sob pena de nulidade da sentença, pois consoante o disposto no art. 846, da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez

“aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação” (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p.957).

Não se trata, portanto, de uma faculdade do juiz, e sim de uma obrigação vinculada aos liames processuais trabalhistas, permitindo a composição amigável entre as partes, sem, contudo, interferir nos juízos de valores de cada uma delas. Em verdade, a nulidade acima mencionada não decorre da expressa letra da lei, outrora o verbo imperativo assim o indique, mas da expressiva interpretação doutrinária. Vejamos:

Nula será a sentença proferida sem as propostas conciliatórias. A doutrina e a jurisprudência têm amenizado o rigor processual, a saber: a) ausência de ambas as propostas tem como consequência a nulidade da sentença; b) presença da primeira e ausência da segunda proposta conciliatória tem como consequência a nulidade da sentença; c) ausência da primeira e presença da segunda proposta conciliatória não constitui nulidade da sentença (OLIVEIRA, 1999, p.387).

A proposta conciliatória realizada pelo magistrado dever ser dinâmica e límpida, não restando dúvidas quanto aos seus efeitos, podendo o procurador da parte esclarecer as questões que se fizerem pertinentes, tudo para se resguardar a soberania e os interesses dos envolvidos e corroborar com o ideal de que na conciliação não há vencedor ou vencido. A esse respeito a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 852-E, determina: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência” (VADE MECUM SARAIVA, 2010, p. 958).

A ânsia estatal em resolver as pendências jurídicas gozando de brevidade e eficiência primou pela concretização da conciliação qualquer que fosse o rito pelo qual a lide estivesse submetida. Tratando-se de procedimento ordinário a conciliação deve ter início logo na abertura da audiência e antes que a parte contrária apresente a defesa, de forma que restando infrutífera, deverá ser renovada na seqüência das razões finais. Entretanto, no procedimento sumaríssimo, a proposta conciliatória será realizada pelo juiz uma única vez, imediatamente posterior ao ato de abertura da sessão com os esclarecimentos sobre a vantagem da conciliação.

Considerando que o acordo judicial é a expressão de vontade das próprias partes, cabendo ao magistrado, verificando sua legalidade, homologá-la ou não, infundado seria a admissão de recurso, razão que justifica a natureza jurídica do acordo

como decisão irrecorrível. A ressalva faz repouso perante as contribuições devidas à Previdência Social, conforme preceitua o artigo 831, parágrafo único, da CLT.

Tendo em vista o intuito de resgatar as diretrizes da celeridade processual e de promover a paz social, não há motivo para impedir que um demandante, diferentemente dos outros litisconsortes, concretize acordo, devendo a reclamação continuar com seu curso natural somente em relação aos litisconsortes não apreciadores do acordo.

Em virtude do exposto, e diante de todas as medidas protetivas conferidas ao empregado, com o objetivo preeminente de diminuir as desigualdades reais entre os sujeitos componentes da relação jurídica trabalhista, devidamente articulado com a ampla divulgação quanto aos seus direitos, nota-se que embora a Justiça do Trabalho tenha um número exacerbado de litígios a resolver, estes podem valer-se da alternativa conciliatória, que dispendo da soberania dos jurisdicionados permitem a celeridade processual.

3.3 A Conciliação no Processo do Trabalho

Notadamente, a finalidade jurídica e social da conciliação deparou-se com acentuado desvio, uma vez que frequentemente observa-se o instrumento conciliatório como uma alternativa legal para que os transgressores da lei se desvirtuem de todas as conseqüências dela decorrentes. Significa dizer que a popularidade da conciliação permitiu uma nova interpretação por parte dos empregadores.

É cediço que o Direito nasceu com a intenção de regular as relações humanas, estabelecendo limites a serem obedecidos em prol do bem comum. Segundo a Teoria Tridimensional do Direito, defendida por Reale, o Direito tem o seu ponto natalício decorrente da valoração intrínseca que um fato possui, corroborando, assim, para a confecção da norma jurídica.

Para que referida norma possua vital importância nas relações humanas a ponto de serem respeitadas, subtraindo seu caráter meramente abstrato, criou-se um preceito intitulado sanção. Sem este preceito as normas vagariam na órbita jurídica sem que houvesse nenhuma expectativa de observância, culminando no caos generalizado. Limongi França, por sua vez, disserta a respeito da coexistência entre norma e sanção:

Discute-se entre os autores se existe ou não direito sem sanção, isto é, sem a força do poder público ou dos grupos sociais que o torna obrigatório.

Parece que a sanção não é da essência do direito, porque não é ela que o torna justo ou injusto. Mas, a nosso ver, é da sua natureza ter sanção, sem o que o direito seria inatuaente (FRANÇA, 1999, p.06).

Em que pese as assertivas do instituto jurídico trabalhista, é notório que as irregularidades devidamente comprovadas culminam em uma respectiva sanção, portanto, o problema está em conseguir efetivar a punição, ou, no mínimo, proporcionar mecanismos que inviabilizem uma nova transgressão da norma, pois caso contrário o crédito jurisdicional será apenas uma utopia de seus idealizadores.

O cenário atual demonstra com veemência que a deficiência punitiva na Justiça do Trabalho, quando da constatação de infração ocorrida no seio das relações trabalhistas, incentivam novas ilegalidades. Por vezes o empregador, instruído como é, conhece a ritualística processual, e sabe que a oportunidade da conciliação não lhe será suprimida, prevendo desde logo que as conseqüências de suas irregularidades poderão ser amenizadas.

De fato, a conciliação permite que a animosidade e o desgaste psicológico das partes encontrem previamente seu fim, mas em contrapartida, haverá, em princípio, concessões recíprocas. Bem sabemos que na grande maioria das vezes, a materialização dos acordos se opera em virtude de o empregador de antemão reconhecer para si mesmo que não observou as determinações legais.

Na outra margem visualiza-se o reclamante, que com certa habitualidade se encontra desempregado, exigindo o seu direito, mas com a responsabilidade e preocupação de não se encontrar em uma situação de carência econômica, dominado pelo medo da procrastinação processual, que vem ao encontro de sua soberania para dispor de seus direitos e receber, de forma rápida, aquilo que se avaliou como justo.

No entanto, em que pesem os alegados efeitos positivos da valorização do acordo, é possível vislumbrar uma série de efeitos negativos dessa valorização para os trabalhadores, e também para a sociedade, entre os quais o fato de que aqueles deixariam de receber a totalidade de seus direitos, que o acordo terminaria por acobertar mazelas de maus empregadores, e ainda, que o acordo contribuiria para que estes impusessem empréstimos àqueles com *jurus* negativos (SCALASSARA, 2010).

Na medida em que se vislumbra a faculdade pela confecção de acordo, sua finalidade torna-se relativizada, emergindo novamente os malefícios da desigualdade processual ora esquecido. Nesse sentido, percebe-se que a hipossuficiência do

trabalhador possui previsão e respeitabilidade em momentos previamente determinados, pontuais, que não se insere na ocasião do acordo a ser firmado pelas partes, pois estas são visualizadas numa simetria não observada até então.

Considerando que as desigualdades reais entre os litigantes ainda existem, embora não consideradas perante a fase da conciliação, é de bom senso identificar que esta se torna frutífera, pelo menos na maioria das vezes, em decorrência de toda pressão diferenciada que o empregado sofre. Neste contexto, o ilustre advogado Scalassara disserta no sentido de enfatizar que mencionada situação, previsível pelo empregador, fomenta novas afrontas à legislação trabalhista.

A partir desse pressuposto, a tendência será o reclamado desrespeitar cada vez mais os direitos de seus trabalhadores, pelos ganhos imediatos que isso lhe proporciona, com a ressalva de que ficará sujeito a reclamações trabalhistas, porém com razoável possibilidade de obter acordos em que tais ganhos não sejam inteiramente resgatados pelos trabalhadores. Para se ter uma idéia desses ganhos, basta imaginar uma empresa em dificuldades financeiras, necessitando de recursos, que poderão ser obtidos junto a bancos, com os juros exorbitantes que cobram, ou perante seus próprios empregados, deixando de pagar-lhes certos valores de direito, cujos juros de incidência são os legais, muito inferiores aos de mercado, e ainda assim, somente devidos se ajuizada reclamação (SCALASSARA, 2010).

Portanto, a alternativa encontrada para desafogar o judiciário e promover a entrega da tutela jurisdicional de uma maneira mais célere, vislumbrou-se como um mecanismo imoral, porém legal, para prosseguir com as transgressões trabalhistas e inviabilizar a dignidade do homem trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teleologia social do Direito do Trabalho é vislumbrada na medida em que referido ordenamento jurídico se preocupa em instaurar ou preservar a dignidade do homem trabalhador quando da criação de suas normas. È evidenciado, quando privilegia a condição humana sobre a economia e repercute no desenvolvimento das relações trabalhistas e sociais.

O Direito do Trabalho tem relevância social, atendendo sua finalidade precípua quando observa as relações trabalhistas e visualiza as benesses e os malefícios dirigidos a seus componentes, agindo, desta forma, com o escopo de difundir ou minimizar seus efeitos.

Assim, a presente monografia norteou-se no sentido de averiguar se referida teleologia, tão bem vista nos livros acadêmicos, possui efetiva praticidade e eficiência.

Em que pese toda a pesquisa desenvolvida, é possível concluir que o Direito do Trabalho não se esquivou de sua finalidade natalícia, qual seja a de real integração com a dinâmica social, lutando pelo firme compromisso constitucional e internacional para fazer valer a concretização da dignidade na vida de todo homem, inclusive o trabalhador.

Constatou-se que seu elevado esforço para garantir a observância das normas diante das relações trabalhistas não foi suficiente para impedir que as mudanças do contexto social obstaculizassem, ainda que parcialmente, a plena efetividade da Consolidação das Leis do Trabalho.

O presente trabalho demonstrou que considerar o trabalhador como a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista possui fundamento histórico para existir, de maneira a coibir a prevalência da vontade das partes sobre o interesse público, pois aquela, que por vezes transaciona sem a devida cautela ou sob a influência de fatores externos.

Embora o ideário trabalhista mantenha a sua teleologia social, o que se vislumbra é que alguns de seus procedimentos inviabilizam mencionada finalidade. Significa dizer que o Direito do Trabalho em si mantém sua incansável trajetória rumo ao equilíbrio processual, a dignidade do trabalhador e ao alcance social, porém encontra limitações em sua própria estrutura processual.

A ritualística conciliatória, por sua vez, corrobora com a afirmativa acima, vez que a ilustração de um processo célere, onde se facultam às partes o poder de

transacionar, facilmente se converte em um artifício capaz de fomentar as agressões do empregador face das normas trabalhistas.

Neste momento, a hipossuficiência do trabalhador é sanada pelas estruturas processuais, que passa a vislumbrá-lo como um sujeito soberano. A homologação de um acordo judicial não se submete ao crivo do “quantum”, de tal sorte, que cabe ao procurador do interessado produzir o melhor resultado, ainda que seja cristalino que o valor auferido foi muito aquém do era devido ao empregado.

Assim, se por um lado a Consolidação das Leis do Trabalho procura prosseguir com seu idealismo sociológico, nota-se que as bases processuais podem ser consideradas o primeiro (mas não o único, haja vista a peculiar contribuição dos empregadores) obstáculo concreto e impeditivo do sucesso celetista.

Deste modo, importante se faz esclarecer que os avanços da modernidade não devem viabilizar o retrocesso da legislação, pelo contrário, devem ensejar o seu aprimoramento, não permitindo que as conquistas trabalhistas sejam minimizadas e vislumbradas sob a ótica de leis ultrapassadas e vencidas, dignas de alteração, flexibilização, ou ainda, de revogação.

A teleologia, por si mesma, possui primordial importância para as diretrizes do Direito. Igualmente, a teleologia social possui vital relevância para o Direito do Trabalho, estendendo-se a todo dinamismo social. Encontra-se viva no seio de suas estruturas basilares, e continua lutando veementemente para que seus conceitos não se limitem a uma mera utopia.

REFERÊNCIAS

ARÁDIO, Piero Nádio. **Tópicos de história econômica geral**. Disponível em <<http://www.scribd.com/doc>>. Acesso em 29 de julho de 2010.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onda negra, medo branco: o negro no imaginário das elites no século XIX**. São Paulo: Annablume, 2004.

BARBOSA, Gustavo Henrique Cisneiros. **A encíclica rerum novarum e o direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.jus.uol.com.br/revista/texto/3188/a-enciclica-rerum-novarum-e-o-direito-do-trabalho>>. Publicado em 03/2002>. Acesso em 15 out. 2010.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O Princípio Protetor e o Direito Processual Do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/?action=doutrina&iddoutrina=1560>>. Acesso em: 23 out. 2010.

COLÓ NETO, Armando. **Liberdade econômica**. Disponível em: <http://www.teiacultural.com.br>. Publicado em 17/11/2009. Acesso em 31 ago.2010.

COSTA, Walber Carrilho. **O processo de globalização e as relações de trabalho na economia capitalista contemporânea**. Disponível em:<<http://www.fclar.unesp.br/soc/revista/artigos>>. Acesso em 27 ago. 2010.

CRIADOR DA CLT RELEMBRA 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em <www.triangulomineiro.com/noticia>. Acesso em 15 out. 2010.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2006.

DOMINGUES, Marcos Abílio. **Introdução à teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

ESCRAVIDÃO NO BRASIL. Disponível em:

<<http://www.suapesquisa.com/historiadobrasil/escravidao.htm>>. Acesso em: 23 out. 2010

FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** São Paulo, Ltr, 1998.

FOLHA DE SÃO PAULO. **História do Brasil – Os 500 anos do país em uma obra completa, ilustrada e atualizada.** São Paulo, Publifolha, 1997.

FRANÇA NETTO, Hélio Castilho. **Periodização histórica do direito do trabalho.** Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/historia-do-direito-do-trabalho>. Publicado em 14/12/2006. Acesso em 03 nov. 2009.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI.** São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Maria Terezinha Serafim. **As mudanças no mercado de trabalho e o desemprego em Presidente Prudente/SP-Brasil.** Disponível em <<http://www.ub.es/geocritic/sn/sn119-32.htm>>. Publicado em 01/08/2002. Acesso em 25 out. 2010.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Disponível em <www.ibge.gov.br/home/estatisticas/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/suapme/analiseresultados2.shtm>. Acesso em 15 out. 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo,** in Revista do TRT da 3ª Região, nº 78, setembro 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.

NOJIMA, Vera Lúcia Moreira dos Santos. **O papel da Universidade na conquista da interdependência.** *Estudos em Design*. Associação de Ensino de Design do Brasil [revista de periodicidade semestral], Rio de Janeiro: V. V, nº. 2 (dez), 1997.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de audiências trabalhistas: Doutrina, jurisprudência, precedentes e enunciados do TST.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA, Marsha Almeida de. Princípio protetor: uma nova leitura diante da flexibilização das normas trabalhistas. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2370>>. Acesso em: 23 out. 2010.

PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. **Brasil, gênero e raça: todos pela igualdade de oportunidades.** Brasília: Mtb, 1998.

RELAÇÕES DE TRABALHO. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br>>. Acesso em 12 ago.2010.

RÜDIGER, Dorothee Susanne (Coordenadora). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo.** São Paulo: LTr, 1999.

RUPRECHET, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

SÃO PAULO (Estado). **110 anos de industrialização: 1880-1990.** São Paulo, s/d

SCALASSARA, Carlos Roberto. **A nocividade da valorização do acordo individual na justiça do trabalho.** Disponível em <http://www.cdhlondrina.blogspot.com/2010>. Acesso em 06 out. 2010.

SENA, Adriana Goulart de. O que é conciliação? Disponível em: <<http://www.tr3.jus.br/conciliacao>>. Acesso em 05 out. 2010.

SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de Direito Internacional e Comparado do Trabalho:** LTr, 2001

SGARBOSSA, Luís Fernando; JENSEN, Geziela. Globalização econômica, neoliberalismo e direitos humanos. Desafios diante da nova realidade global. **Jus**

Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1716, 13 mar. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11044>>. Acesso em: 23 out. 2010.

SILVESTRIN, Gisela Andréia. A flexibilização real: conciliação na Justiça do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 249, 13 mar. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4919>>. Acesso em: 23 out. 2010.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1999.

SOARES FILHO, José Soares. **A crise do direito do trabalho em face da globalização**, artigo in revista LTE, São Paulo, vol. 66, nº 10, p. 1168-1175, outubro 2002.

SOARES, Pedro. **Crise do emprego se agrava na gestão Lula**. Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br>. > Publicado em 27/07/2003. Acesso em 02 set. 2010.

VADE MECUM SARAIVA. São Paulo: Saraiva, 2010.