

ABORDAGEM SOBRE A
REFORMA TRABALHISTA:
ASPECTOS JURÍDICOS DA
FLEXIBILIZAÇÃO E
DESREGULAMENTAÇÃO DA
LEGISLAÇÃO LABORAL NO
BRASIL*

APPROACH ON LABOR
REFORM: LEGAL ASPECTS OF
FLEXIBILIZATION AND
DEREGULATION OF LABOR
LEGISLATION IN BRAZIL

Diandra Rodrigues Nascimento**

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo pontuar aspectos relevantes que circundam a reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017. Busca-se situar o direito do trabalho brasileiro em sua perspectiva principiológica e constitucional, de modo a estabelecer a importância dos primados da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana. Em seguida, fala-se a respeito da incidência de normas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro no que se refere ao direito trabalhista. Na sequência, a

* Artigo enviado em 30/8/2017 e aceito em 27/10/2017.

**Advogada. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, UCAM. Pós-Graduada em Direito e Processo Civil, UNIPÊ. Membro da Comissão da Justiça do Trabalho, OAB - Paraíba.

título de ilustração, são apontadas algumas das principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. Por fim, analisam-se aspectos jurídicos relacionados à possibilidade de relativização (flexibilização e desregulamentação) dos direitos trabalhistas no Brasil, de modo a construir uma correta percepção a respeito das diversas razões que compõem o cenário da modificação das normas de direito do trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Legislação trabalhista. Dignidade humana. Proteção ao trabalhador. Desregulamentação. Flexibilização. Aspectos jurídicos.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem por objetivo pontuar aspectos relevantes que circundam a reforma trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017.

Nesse íterim, buscou-se situar o direito do trabalho brasileiro em sua perspectiva principiológica e constitucional, de modo a estabelecer a importância dos primados da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, este o princípio matriz da República Federativa do Brasil.

Em seguida, há item específico a tratar resumidamente a respeito da incidência de normas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro no que se refere ao direito trabalhista, partindo da Declaração dos Direitos do Homem, passando pelos tratados e convenções internacionais em geral e chegando especificamente às convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na sequência, a título de ilustração, são apontadas algumas das principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, com comentários breves a respeito do conflito de tais mudanças em relação ao direito do trabalho, ramo do direito que, por essência, sempre busca proteger o trabalhador de vulnerabilidades que o possam afligir.

Por fim, analisam-se aspectos jurídicos relacionados à possibilidade de relativização (flexibilização e desregulamentação) dos direitos trabalhistas no Brasil, de modo a construir uma correta percepção a respeito das diversas razões que compõem o cenário da modificação das normas de direito do trabalho no Brasil.

Para o atingimento da proposta acima delineada, foi utilizada uma abordagem qualitativa, justificada pelo fato de a temática em questão ser revestida de grande caráter social, uma vez que a preocupação científica orientadora do presente esforço reside na preservação da dignidade do trabalhador.

O método tipológico delineou os caminhos a serem seguidos e foi adequadamente complementado através de material bibliográfico de fontes diversas, obtido a partir de coleta documental direta.

Trata-se, finalmente, de pesquisa que mescla caracteres teóricos e práticos, com reflexões acerca da valorização da dignidade do trabalhador em contraposição à incessante busca pelo lucro por parte das corporações privadas, reforçando a real necessidade de debate sobre o tema com a participação dos órgãos e profissionais competentes, bem como da sociedade.

2 O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

O direito trabalhista brasileiro, apesar de ramo autônomo da ciência do direito, dotado de princípios próprios, sofre a incidência de normas de outras naturezas, quais sejam, as de caráter constitucional e aquelas que, apesar de oriundas do direito público externo, produzem efeitos jurídicos em solo brasileiro após atravessarem o processo legislativo próprio a elas reservado.

Elas são mencionadas neste momento a fim de que se estabeleça, com precisão, a constatação de que, por mais que imperativos das mais diversas ordens possam alavancar o debate a favor de uma reforma trabalhista, eles não serão absolutos, carecendo de análise jurídica futura, inclusive da parte dos tribunais superiores.

2.1 O direito do trabalho e suas relações com o princípio protetivo e a dignidade humana

O direito do trabalho é fruto do século XIX, surgindo para garantir a melhoria da condição social do operário, ao propiciar a busca pela redução das desigualdades existentes entre o capital e o trabalho e, acima de tudo, consagrar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como ressaltar os valores sociais envolvidos no labor, enquanto fundamentos para a construção de uma sociedade justa.

A dignidade do trabalhador à luz do princípio-matriz da dignidade da pessoa humana possui um extenso rol de princípios espalhados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Tratado de Versalhes, na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outros diplomas. (ONU, 2017).

Nesse sentido, destaca-se o princípio protetivo, basilar no direito do trabalho, que serve ao propósito de tentar equilibrar a relação desigual entre patrão e empregado, conferindo certos privilégios jurídicos aos trabalhadores, em obediência ao princípio da isonomia previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Segundo Vólia Bomfim (CASSAR, 2010, p. 87):

Para compensar sua fragilidade jurídica e econômica, o princípio da proteção ao trabalhador é a base do Direito do Trabalho. Uma das finalidades do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade, a igualdade chamada de substancial entre as partes. Para tanto, é necessário proteger o trabalhador, por ser a parte mais frágil desta relação. A intensa intervenção estatal é a principal característica do princípio da proteção ao trabalhador, pois limita a autonomia da vontade das partes. O contrato mínimo de trabalho está regulamentado por lei, já que o Estado dirige, por meio da legislação imposta, as regras mínimas do contrato, não deixando as partes livres para a negociação [...].

Retornando à Constituição Federal, em seu artigo 1º, encontramos os fundamentos da República Federativa do Brasil,

dentre os quais destacamos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, estabelecidos pelo constituinte como bases para a construção da sociedade brasileira, concebida sob o Estado Democrático de Direito.

Ora, a interpretação do direito não pode estar separada dos princípios constitucionais e, principalmente, dos princípios que consagram direitos fundamentais.

Por isso, a moderna doutrina tem se posicionado no sentido de que os princípios fundamentais da Constituição Federal têm caráter normativo, tendo aplicabilidade imediata como se fossem as regras. (SCHIAVI, 2017, p. 12).

Prosseguindo, Ingo Wolfgang Sarlet (SARLET, 2012) conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Diante desse contexto jurídico, a problemática que se apresenta, no escopo do presente trabalho, é como conciliar a relativização das normas trabalhistas promovida pela reforma trabalhista de 2017 com o princípio da proteção do trabalhador e os demais comandos constitucionais atinentes à dignidade humana.

2.2 Tratados e convenções internacionais: limitação à flexibilização e à desregulamentação da legislação trabalhista

Os tratados e convenções internacionais sobre direito do trabalho ratificados pelo Brasil integram o sistema da legislação trabalhista pátria, podendo atingir força normativa constitucional, caso submetidos e aprovados conforme o § 3º do artigo 5º da

Constituição Federal do Brasil, constituindo, assim, verdadeiras fontes de limitação à flexibilização e desregulamentação do direito laboral.

Nesse caminho, são exemplos de diplomas cogentes a Declaração Universal dos Direitos do Homem e as convenções da Organização Internacional do Trabalho. (MORAES, 2016, p. 206-208).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), aliás, é entidade que lidera em grande parte essa resistência normativa, preconizando a inevitável ideia de se ampliar os direitos e as garantias dos trabalhadores, não se podendo aceitar a sua exclusão, redução ou mudança para pior, pois estaríamos diante de um retrocesso social. (GARCIA, 2013, p. 42).

Dentre suas convenções em vigor, citam-se aquelas que melhor representam parâmetros limitadores aos fenômenos em estudo.

Vejamos:

- Convenção n. 81: adotada pela OIT em 1954 e ratificada originalmente pelo Brasil em 1957, tendo sido denunciada em 1971 e, posteriormente, revigorada em 1987. Impõe aos Estados-membros que a ratificarem a adoção de um sistema de inspeção do ambiente do trabalho, a fim de assegurar as corretas condições do trabalho, velando pela higiene e segurança do trabalhador;

- Convenção n. 95: aprovada pela OIT em 1949 e ratificada originalmente pelo Brasil em 1957. É denominada “Convenção para a proteção do salário”. Estabelece os procedimentos para o pagamento; veda ao empregador a restrição da liberdade do empregado ao salário; proíbe descontos, salvo nos casos previstos em lei ou em norma coletiva; protege o salário de penhora e cessão, salvo legalmente autorizados etc.; e

- Convenção n. 182: criada em 1999 pela OIT e ratificada pelo país em 2000. Define e proíbe as piores formas de trabalho infantil, bem como fomenta a criação de ações para sua imediata eliminação.

Na definição conceitual de “piores formas de trabalho”, incluem-se todas as formas de escravidão ou práticas análogas, recrutamento e oferta de crianças à prostituição ou produção de pornografia, bem como de trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Nos três casos temos convenções que visam a proteger o trabalhador dos desígnios unilaterais de patrões ou de Estados tendenciosos ao patronato.

São exemplos claros de limitação à flexibilização/desregulamentação de dispositivos de leis trabalhistas, advindos de normas exteriores ao nosso ordenamento pátrio.

3 REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS PONTUAIS DA LEI N. 13.467/2017

No dia 23 de dezembro de 2016, o Poder Executivo apresentou o Projeto de Lei n. 6.787/2016, o qual alterava os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, tanto em aspectos do direito material quanto do processual. (SENADO FEDERAL, 2017).

Após o processo legislativo pertinente, e não sem antes originar inúmeras polêmicas e repercussões, o texto foi aprovado e publicado na forma da Lei n. 13.467, datada de 13 de julho de 2017, tendo determinado, em seu corpo, um período de vacância legal de 120 dias.

As principais mudanças da lei trabalhista brasileira recaíram sobre as novas definições quanto a férias, jornada de trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado em uma série de questões.

Nesse sentido, destacam-se algumas mudanças mais sensíveis, que merecem atenção, a fim de ilustração (CASSAR, 2017):

1. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (mesmo que menos favorável) - constitui verdadeira afronta ao subprincípio da norma mais favorável, segundo o qual, existindo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, deve-se aplicar a norma mais favorável ao trabalhador;

2. Negociado em norma coletiva sobre o legislado, podendo reduzir o intervalo intrajornada (garantido o mínimo de 30 minutos) - mesmo sendo uma norma de ordem pública -, mudar percentual da insalubridade, dispor sobre compensação de jornada, dispor sobre gorjeta e parcelas de produtividade, sobre cargo de confiança; regulamento interno e plano de cargos e salários;
3. Modificação do conceito de grupo econômico e da sucessão, implicando diretamente a configuração desses conceitos e suas responsabilidades pelas dívidas trabalhistas;
4. Conceito de trabalho intermitente e sua regulamentação;
5. Exclusão dos teletrabalhadores das horas extras, intervalo, hora noturna e adicional noturno;
6. Jornada 12x36 por acordo individual escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva;
7. Banco de horas por acordo individual escrito entre patrão e empregado para compensação em até 6 meses.

Nota-se, como se observa, que, na maioria das situações específicas, é cristalina a situação de vulnerabilidade do trabalhador diante das alterações legislativas efetuadas com a reforma.

Passa o empregado a estar ainda mais submisso a seu chefe pelo novo aparato legal em vigor no sistema jurídico pátrio, o que configura evidente retrocesso social, o qual em tese é proibido no Estado Democrático de Direito vivenciado no Brasil.

O princípio da proibição do retrocesso decorre justamente do princípio do Estado Democrático e Social de Direito, do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais, do princípio da proteção da confiança e da própria noção do mínimo existencial. (BARROSO, 2001, p. 158).

Apesar disso, sabe-se, porém, que imposições legais não podem, por si, sobrepor-se integralmente ao direito do trabalho, pois o que norteia a direção axiológica desse ramo do direito é, por natureza, a tentativa de reequilibrar a relação entre trabalhador e empregador diante da característica reconhecida de hipossuficiência daquele, no sentido de que, sozinho, o empregado não é forte suficiente para negociar, sendo clara essa desigualdade.

Tanto é assim que, por vezes, a própria Constituição Federal pode ser relativizada diante de uma norma de outra natureza, desde que esta seja mais favorável ao trabalhador, na chamada inversão da pirâmide normativa.

Isso é algo que não se pode perder de vista nestes tempos de ataque aos direitos dos trabalhadores.

4 ABORDAGEM SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS JURÍDICOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL NO BRASIL

Diante de tudo que foi exposto, o ajustamento do direito do trabalho às atuais modificações da sociedade deve ser analisado sob variados enfoques, notadamente, jurídicos, sociopolíticos e econômicos, abrangendo os vetores interpretativos inerentes ao direito laboral, tais como os princípios da proteção e da norma mais favorável, mas sem se olvidar da compreensão a respeito dos elementos que cercam esses institutos jurídicos no ajuntamento social.

Desse modo, apesar de o desencadear das mudanças econômicas, tecnológicas e culturais implicar, para muitos, uma revisão das relações laborais - marcadas até pouco tempo pela rigidez de suas normas regentes -, faz-se necessário averiguar até que ponto tal revisão poderia ser encarada como uma autêntica flexibilização modernizante e economicamente estimulante, ou apenas uma desregulamentação prejudicial ao proletariado, ou, ainda, mero jogo de palavras para diferenciar uma coisa da outra semanticamente sem, no entanto, distingui-las na prática.

4.1 Flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho: conceitos iniciais

Inicialmente, é importante apontar a diferença entre flexibilização e desregulamentação, conceitos que não se confundem.

A desregulamentação significa a ausência total da intervenção do Estado nas normas trabalhistas, deixando a cargo dos empregados ou empregadores, ou ainda das entidades sindicais, a regulamentação do direito do trabalho. (SCHIAVI, 2017, p. 18).

Dissertando a respeito, Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2014, p. 78) apresenta a seguinte formulação:

Pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva.

Já quanto à flexibilização, temos a definição oferecida por Crepaldi (2001, p. 23):

[...] flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por *standart minimum* indispensável, mediante patente desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores.

Ora, a flexibilização é instituto já existente na Consolidação das Leis do Trabalho e tem como escopo permitir ao Estado abrir mão de parcela de seu poder interventivo, a fim de permitir aos particulares o livre trato de determinadas questões, desde que respeitados certos direitos mínimos.

Como exemplo temos a adoção do banco de horas, com a possibilidade de redução e aumento de jornada de trabalho, as hipóteses legais de terceirização e os programas de demissão voluntária, aos quais muitas empresas e trabalhadores recorrem em tempos de crise.

Opõe-se, portanto, à desregulamentação, que é fenômeno em que o Estado abstém-se totalmente de intervir nas relações trabalhistas e de tutelá-las juridicamente, conferindo à sociedade civil o poder de regê-las.

Ainda nesse ínterim, é de se recordar que, por imposição da ordem constitucional, somente é admissível a flexibilização dos direitos de indisponibilidade relativa, sendo assim considerados aqueles de caráter privado, ou seja, não previstos na Constituição Federal ou em lei. (DELGADO, 2010, p. 201).

4.2 Flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho: debate doutrinário

Os estudiosos do direito laboral têm debatido sobre a correta avaliação quanto aos institutos de relativização dos direitos dos trabalhadores a partir de soluções não legisladas.

Identificam-se três posições diferentes referentes à flexibilização e à desregulamentação do direito do trabalho, a saber: a favorável, a desfavorável e a moderada. (MARTINS, 2009, p. 29).

Para os que aderem a um posicionamento favorável, o direito do trabalho e sua normatividade seriam obstáculos à solução da crise e, por essa razão, deveriam ser reduzidos ou eliminados em nome de uma pretensa redução dos custos associados à atividade empresarial.

Em havendo a redução dos custos advindos das relações empregatícias, e com o aumento dos recursos disponíveis, as empresas poderiam, então, adaptar-se às novas realidades econômicas e inserir-se com competitividade às exigências do sistema capitalista contemporâneo, o que beneficiaria a sociedade diretamente, tendo em vista que, com o aumento da lucratividade - um dos argumentos utilizados entre os legisladores para aprovação da reforma trabalhista -, novos postos de trabalho seriam criados.

Vê-se, portanto, que essa corrente de pensamento justifica a adoção de medidas de flexibilização e desregulamentação a partir da melhoria das condições econômico-financeiras do ambiente empresarial, tendo como consequência o aumento da produtividade, da competitividade e do lucro, sendo parte da solução à crise social e econômica ora experimentada pelo Brasil.

O segundo posicionamento doutrinário, contrário à flexibilização e à desregulamentação, parte do pressuposto de que, em ambas modalidades de relativização, seria gerada nocividade para a sociedade, na medida em que se restringem ou mesmo eliminam direitos sociais historicamente consolidados.

Seriam meros reflexos dos interesses das potências mundiais e das grandes organizações e corporações transnacionais. Segundo Ricardo Antunes, “[...] são expressões de uma lógica societal onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho.” (ANTUNES, 2002, p. 184).

Assim, a corrente desfavorável afasta totalmente os argumentos favoráveis à flexibilização e à desregulamentação, situando-os no espectro dos artifícios promovidos pelos grandes agentes econômicos a fim de maximizar seus ganhos.

Por fim, para uma corrente moderada, a flexibilização seria admitida apenas no tocante ao direito individual do trabalho, a partir da valorização da autonomia coletiva, com intervenções episódicas do Estado. A desregulamentação, por sua vez, incidiria sobre o direito coletivo, por meio das convenções e acordos coletivos do trabalho.

Nas lições de Sérgio Pinto Martins, a moderação se concretizaria no respeito a um patamar essencial de direitos a partir da “[...] existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, e o restante seria determinado pelas convenções ou acordos coletivos.” (MARTINS, 2009, p. 29).

4.3 Um olhar sobre as relativizações promovidas pela reforma trabalhista

Como já introduzido, o tema da flexibilização não é propriamente uma novidade para o direito do trabalho brasileiro.

Como exemplo podemos citar várias medidas tomadas ao longo da década de 90 (anos 1990) no sentido de auxiliar a mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos e que já flexibilizavam a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em certos pontos.

Destacam-se nesse espírito a participação nos lucros e resultados, a contratação por tempo determinado e tempo parcial e a suspensão temporária do trabalho. (BRASIL, 2017).

Em outro nível, a própria Constituição Federal de 1988 prevê a flexibilização implicitamente, embora restrinja sua aplicação por meio dos princípios aplicados ao direito do trabalho. (MANUS, 2001, p. 74).

Percebe-se, no entanto, com a reforma empenhada pela Lei n. 13.467/2017, de forma inversa, verdadeira desregulamentação das relações de emprego no Brasil - a retirada da intervenção estatal das relações trabalhistas -, permitindo às partes que, em dadas situações, estipulem livremente seus contratos de trabalho, conforme as leis de mercado.

Essa modificação, bem cristalizada com o dispositivo legal que trata a respeito da preponderância do negociado sobre o legislado, tem inegáveis problemas, o maior deles a precariedade e superexploração dos ambientes de trabalho.

Tal autorização legislativa gera um degradante reflexo na dignidade do trabalhador, que passa de sujeito de direitos indisponíveis a alguém com *status* jurídico inferior, por precisar, não raramente, ceder à pressão de mercado em nome da sobrevivência.

Esse cenário, entretanto, não deveria encontrar tanta guarida em nosso sistema de leis, normas e princípios jurídicos.

As normas da CLT voltadas, por exemplo, à medicina, à saúde e à segurança no trabalho não podem ser modificadas em prejuízo dos empregados, são normas de ordem pública, por garantirem os direitos fundamentais à vida e à integridade física e psíquica. (GARCIA, 2013, p. 43).

Logo, por serem comandos de especial relevância para a manutenção da dignidade do trabalhador jamais poderiam ser objeto de ataque por uma lei desregulamentadora.

A reforma trabalhista, todavia, atropelou tal expectativa sem maiores problemas. Aguardemos o posicionamento das Cortes responsáveis pelo controle de constitucionalidade de nossas leis.

Outro problema que se cria a partir de todo esse novo movimento jurídico é a abertura política para a desregulamentação de outros campos outrora preferenciais do direito do trabalho clássico, como o que abrange o combate ao trabalho análogo ao de escravo. Precedente legislativo perigoso.

Porém, como já comentado anteriormente, a reforma trabalhista tem um contexto.

Não ocorreu do dia para a noite, nem trouxe todas essas alterações sem que houvesse uma contrapartida prévia na forma de *lobbies* diversos.

Ela nasce da alegada necessidade de se revitalizar a economia e recuperar o poder de investimento das empresas no país.

Nesse sentido, a afirmação mais corrente entre os muitos legisladores que apoiaram o trâmite da reforma trabalhista é a de que, ao passo que o mundo evolui rapidamente, as relações trabalhistas devem evoluir conjuntamente, acompanhando a nova dinâmica a que a humanidade está submetida, adaptando-se, desse modo, às exigências de um planeta globalizado.

Entretanto, falar em globalização não é equivalente a se falar em melhoria nas relações laborais, aumento dos benefícios sociais ou mesmo geração de emprego e renda.

Na verdade, o processo alucinante instalado pela internacionalização da produção e do consumo fez com que diminuísse, e muito, a oferta por determinadas modalidades de trabalho, sobretudo aquelas substituídas pelo desenvolvimento tecnológico.

Pode-se até chegar a índices positivos de crescimento do capital, mas este não é capaz de gerar empregos suficientes.

Ou seja, contrapondo-se a esse pensamento, percebe-se que o avanço tecnológico é motivo de endemia do mundo, gerando grande número de desemprego. (SARLET, 2017, p. 81).

Importante destacar que, a despeito desse instante histórico, não se pode perder de vista, evidentemente, que existe no texto constitucional a previsão do direito ao desenvolvimento social e soberania nacional.

À vista disso, o que se pretende enfatizar é que a pessoa humana é o sujeito central desse direito, sendo que, por esse motivo, não se poderá tomá-la como simples coisa para atingimento de metas econômicas.

Pelo contrário, haverá de se propiciar que o ser humano possa auferir frutos que possibilitem sua existência digna, que é a finalidade da própria ordem econômica e financeira, sendo responsabilidade do Estado a efetiva concretização do desenvolvimento por ele assegurado constitucionalmente.

Consagrando essa lição, Amauri Mascaro do Nascimento entende da seguinte maneira (NASCIMENTO, 2003, p. 9):

O trabalhador é a razão de ser, única e exclusiva, do direito do trabalho, que deve ser configurado como um direito de classe, do operário, do assalariado, para determinado segmento de pessoas em posição social de desvantagem, um direito especial, produto de uma sociedade desigual, tendente a favorecer os excluídos do processo econômico e desprovidos das vantagens que a sociedade de consumo oferece, vivificado por princípios, muitos dos quais foram incorporados às declarações de direitos [...].

É inegável a importância dos empresários na geração de trabalho; porém, antes de tudo, esse trabalho deve ser de qualidade, e as garantias fundamentais das pessoas devem ser respeitadas.

Em virtude desse duplo caráter envolvido nessa relação, há necessidade de que mudanças que afetem um lado ou outro - mas especialmente o lado do obreiro, já que hipossuficiente - deem-se mediante a ampla participação de empregadores, trabalhadores, suas respectivas entidades sindicais, bem como da sociedade.

Não é admissível que quaisquer medidas de repercussão sejam tomadas açodadamente, ou em caráter unilateral, ou mediante a monopolização dos instrumentos de mídia de massa a favor de um determinado viés mais poderoso política ou economicamente.

Essa rota, contudo, muito em virtude do cenário político do

país, não foi seguida no Brasil em 2017 e redundou em uma reforma trabalhista problemática, que, apesar de algumas boas inovações, promoveu, em sua grande parte, o retrocesso social em nosso ordenamento jurídico.

5 CONCLUSÃO

O verdadeiro significado de um Estado social-democrático de direito, como o que o Brasil pretende ser, concretiza-se no instante em que a dignidade humana é respeitada e materializada na vida de seus cidadãos.

Justamente por isso não se pode admitir que o trabalhador - ente humano hipossuficiente na ordem capitalista de organização da produção e o mais numeroso na população dos países - seja reservado a uma posição na qual figure em condições de inferioridade jurídica perante seu patrão, abandonado à mercê dos interesses exclusivamente financeiros que circundam seu dia a dia.

Ao que parece, infelizmente, a aprovação da reforma trabalhista vai muito mais nessa direção.

A pretexto de se conferir maior competitividade para as empresas, sacrificam-se direitos consagrados com dificuldade ao longo da história e já acostumados ao patrimônio jurídico dos trabalhadores.

Tem-se uma situação de excessiva relativização.

O conflito entre flexibilização/desregulamentação e os princípios da proteção do trabalhador e da dignidade humana - além das regras de direito internacional - acaba por estar no centro da questão, problematizando algo que há muito tempo já pairava no ar e que, agora, assume especial proporção: a colisão entre a garantia de direitos sociais e a criação de um cenário favorável ao crescimento econômico.

Em assim sendo, é necessário que haja reflexão em toda a sociedade no sentido de ponderar a respeito dos rumos do direito do trabalho no Brasil.

A não interferência do Estado, grande mote da reforma, não

significa necessariamente que mais postos de trabalho serão gerados.

Ao contrário, no Brasil - onde ainda se tem notícia da ampla prática de trabalhos análogos ao de escravo, trabalho infantil e outras formas de vulnerabilidade do labor -, essa expectativa é por demais otimista, tendo em vista a alta probabilidade de que os lucros obtidos com a simplificação das relações de trabalho sejam, na realidade, revertidos para as margens de lucro das próprias organizações, e não para melhores remunerações ou geração de empregos.

Não obstante tal impressão, a reforma é uma realidade presente e já começa a produzir seus efeitos mais drásticos, propondo aos juristas, em especial aos dedicados ao universo jurídico dos direitos sociais, a preocupação sobre como trabalhá-la política e juridicamente em busca da reconstrução do aparentemente perdido direito do trabalho como se conhecia.

ABSTRACT

This article aims to highlight relevant aspects that surround the labor reform promoted by Law 13.467/17. It seeks to situate the Brazilian labor law in its theoretical and constitutional perspective, in order to establish the importance of the primacy of protection to the worker and the dignity of the human person. Next, there is talk about the incidence of international norms in the Brazilian legal system with regard to labor law. Following, for the sake of illustration, are pointed out some of the main changes brought about by the Labor Reform. Finally, legal aspects related to the possibility of relativization (flexibilization and deregulation) of labor rights in Brazil are analyzed, in order to construct a correct perception about the different reasons that make up the scenario of modification of the norms of labor law in Brazil.

Keywords: Labor reform. Labor legislation. Human dignity. Protection to the worker. Deregulation. Flexibilization. Legal aspects.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: UNICAMP, 2002.
- BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas*. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 6.787 de 2016*. Disponível em: <www.camara.gov/proposicoesWeb/fichade tramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 25 fev. 2017.
- _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2016.
- _____. Senado Federal. *Reforma Trabalhista*. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/destaques/Reforma-Trabalhista/pagina/1>>. Acesso em: 19 jul. 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. (2010). *Flexibilização das normas trabalhistas*. Rio de Janeiro. Tese de doutorado. Universidade Gama Filho.
- _____. *Reforma trabalhista*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br>>. Acesso em: 13 jul. 2017.
- CREPALDI, Donizete J. *O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- CLT. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Saraiva, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Consolidação das leis do trabalho 70 anos depois: reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95313/2013_garcia_gustavo_consolidacao_leis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 jul. 2017.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.
- MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2016.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. Saraiva, 2003.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. *Declaração dos direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2017.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro*. 2012. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 22 jul. 2017.
- SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: <http://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2017.