

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO**

Leonardo de Almeida Stringaci

**MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CAMINHO PARA O
EQUILÍBRIO ENTRE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E OS AVANÇOS
DO MUNDO**

**Bauru
2024**

Leonardo de Almeida Stringaci

**MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CAMINHO PARA O
EQUILÍBRIO ENTRE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E OS AVANÇOS
DO MUNDO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do Professor
Me. Tales Manoel Lima Vialôgo**

**Bauru
2024**

Stringaci, Leonardo de Almeida (aluno)

Modernização das relações de trabalho: caminho para o equilíbrio entre proteção dos direitos sociais e os avanços do mundo. Leonardo de Almeida Stringaci. Bauru, FIB, 2022.

41f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Tales Manoel Lima Vialôgo

1. Modernização da CLT. 2. Relações de Trabalho. 3. Liberalismo econômico. 4. Empreendedorismo. I. Modernização das relações de trabalho: caminho para o equilíbrio entre a proteção dos direitos sociais e os avanços do mundo. II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Leonardo de Almeida Stringaci

**MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CAMINHO PARA O
EQUILÍBRIO ENTRE PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E OS AVANÇOS
DO MUNDO**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 3 de novembro de 2024.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador:

Professor 1:

Professor 2:

**Bauru
2024**

Ao Professor Gideon dos Lakotas, por seu legado e exemplo e por inspirar a tantos a seguirem o caminho do Direito.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que jamais falha em colocar o chão após o nosso primeiro passo e que sempre nos relembra que nenhum obstáculo é grande demais para Seus filhos.

À minha esposa Thaís, companheira de vida, até mesmo nos estudos, por todo apoio, paciência e confiança em mim.

A todos os professores da FIB que tivemos a honra de conhecer, pela competência e amor com o qual ensinam, o que nos faz sentir muito orgulhosos de pertencer a esta Instituição. Em especial ao coordenador Prof. Dr. Camilo Stangherlim Ferraresi, por nunca medir esforços pela excelência do curso de Direito.

Ao orientador desta pesquisa, Prof. Me. Tales Manoel Vialôgo, pela amizade, direcionamento, dedicação e paciência durante todo o desenvolvimento, além do apoio para tratar de um tema delicado como este. Suas aulas e seu conhecimento são motivo de inspiração para todos nós.

A todos os colegas da Turma de 2021, pessoas maduras, batalhadoras e sempre solícitas, que tornaram esse percurso muito mais agradável. Colegas que com toda certeza serão grandes profissionais em breve.

“Sem amor o inteligente é desumano
Sem amor a justiça é incompaciente
Sem amor, todos os reis são tiranos
Sem amor, o professor é um demente
Sem amor, a riqueza cria o prisioneiro
Sem amor, a vitória cria o arrogante
Sem amor, a diplomacia cria o traiçoeiro
Sem amor, a constituição cria o meliante.
Sem amor, o simples é um pobre coitado
Sem amor, a beleza é narcisista.
Sem amor, a lei é quem escraviza
Sem amor, todo homem é egoísta.”
(LAKOTAS, 2018, p. 53)

STRINGACI, Leonardo de Almeida. **Modernização das relações de trabalho: caminho para o equilíbrio entre proteção dos direitos sociais e os avanços do mundo.** 2024. 41f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

RESUMO

O presente estudo buscou aperfeiçoar a discussão da iminente necessidade de modernizações na legislação trabalhista no Brasil. Primeiramente, foi apresentada a cronologia do Direito do Trabalho no país e no mundo, seguido de uma contextualização ao fenômeno da globalização e seus impactos na abertura do mercado mundial e, como consequência, nas relações de trabalho. Realizou-se também um estudo de direito comparado, em que foram analisados o modelo trabalhista norte-americano e o modelo da “flexissegurança”, hoje em vigor em toda a União Europeia. Então, foram apresentados dados quantitativos que denotam a latente necessidade de modernizações no modelo trabalhista brasileiro como forma de promover o desenvolvimento social e econômico sustentável no país. E, por fim, o estudo foi complementado com sugestões para modernizações trabalhistas aplicáveis ao Brasil. Concluiu-se no presente estudo que algumas das modernizações propostas significariam regresso na proteção social e violariam direitos fundamentais fixados em nossa Constituição Federal. Entretanto, evidenciou-se que esse fato não afasta a latente necessidade de modificações em nossa legislação trabalhista, que deverá ser proposta em um próximo hiato Constitucional, visto que o Brasil possui hoje um sistema oneroso e excessivamente intervencionista, que não tem criado no país um ambiente fértil para a criação de empregos e o empreendedorismo e, além disso, não tem se mostrado eficaz no quesito de celeridade processual. Portanto, verificou-se que são necessárias modernizações nas relações de trabalho, assim como já é praticado em todos os países desenvolvidos, criando uma legislação equilibrada, que dê condições ao aumento da produção e de riquezas no país e se adequando à realidade atual do mundo globalizado de mercados transnacionais, para que tenhamos um desenvolvimento econômico e social mais saudável no país no longo prazo.

Palavras-chave: Flexibilização. Relações de trabalho. Globalização. Liberalismo econômico.

STRINGACI, Leonardo de Almeida. **Modernização das relações de trabalho: caminho para o equilíbrio entre proteção dos direitos sociais e os avanços do mundo.** 2024. 41f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2024.

ABSTRACT

This study aimed at improving the discussion of the imminent need for modernization in labor legislation in Brazil. Firstly, the chronology of Labor Law in the country and in the world was presented, followed by a contextualization of the globalization phenomenon and its impacts on the opening of the world market and, therefore, on labor relations. A comparative law study was also carried out, in which the North American labor model and the “flexicurity” model, currently in force throughout European Union, were analyzed. Then, quantitative data were presented that denote the latent need for modernizations in the Brazilian labor model as a way of promoting sustainable social and economic development in the country. Finally, the study was complemented with suggestions for labor modernizations applicable to Brazil. This study concluded that some of the proposed modernizations would mean a regression in social protection and would violate fundamental rights established in our Federal Constitution. However, it became clear that this fact does not eliminate the latent need for changes to our labor legislation, which should be proposed in the next Constitutional hiatus, given that Brazil currently has a costly and excessively interventionist system, which has not created a fertile environment for job creation and entrepreneurship in the country and, furthermore, has not proven to be effective in terms of procedural speed. Therefore, it was found that modernization in labor relations is necessary, as it is already practiced in all developed countries, creating balanced legislation that provides conditions for the increase in production and wealth in the country and adapting to the current reality of the globalized world of transnational markets, so that we have healthier economic and social development in the country in the long term.

Keywords: Flexibility. Labor relations. Globalization. Economic liberalism.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	10
3	O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA	12
4	O ESTADO BRASILEIRO E O DIREITO DO TRABALHO	14
4.1	Liberalismo econômico	14
4.2	As primeiras legislações trabalhistas	14
4.3	A revolução de 1930	15
4.4	A primeira legislação geral trabalhista	16
4.5	Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT	16
4.6	Justificativas para a rigidez trabalhista no passado	17
4.7	Reforma Trabalhista de 2017	19
5	O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO	21
5.1	Globalização e o modelo econômico chinês	21
6	IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	23
7	TENDÊNCIA FLEXIBILIZADORA NO BRASIL E NO MUNDO	24
7.1	O modelo trabalhista norte-americano	26
7.2	O modelo da “flexissegurança” na União Europeia	28
8	A LATENTE NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL – JUSTIFICATIVAS	29
8.1	Justificativas para modernizações – dados quantitativos	30
9	SUGESTÕES PARA MODERNIZAÇÕES NO MODELO TRABALHISTA BRASILEIRO	33
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão intrinsecamente ligadas ao desenvolvimento da sociedade desde seus primórdios e tais relações são determinantes para o crescimento econômico e equilíbrio social de qualquer país.

O desafio desde sempre enfrentado é o da criação desse cenário de desenvolvimento social sem que se renuncie à proteção aos empregados.

É fático que algumas das modernizações nas relações de trabalho não são possíveis no atual ordenamento jurídico, pois violariam Cláusulas Pétreas, direitos fundamentais fixados em nossa Constituição Federal de 1988. Entretanto, concluir isto e dar por encerrada a discussão é simples demais.

É preciso refletir se não seria possível, então, defender quando da elaboração da próxima Constituição no país, que sejam repensadas e modernizadas as relações de trabalho, entendendo a realidade atual do mundo globalizado e de mercados transnacionais, em benefício não só do empregado, mas também do empregador, para que tenhamos um desenvolvimento econômico mais saudável no país.

Não se deve desamparar o trabalhador de uma camada mínima de proteção indisponível, mas cabe ao Estado a implantação de ações efetivas para valorizar e apoiar também as empresas, em especial as micro e pequenas, que geram os maiores índices de empregabilidade no país e, portanto, são diretamente responsáveis pelo desenvolvimento da nação.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são fontes do direito, uma vez que são seu próprio alicerce e servem de critério para sua criação e compreensão.

Tais princípios orientam o próprio sistema jurídico e traduzem a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, como ensina Delgado (2016). Em outras palavras, os princípios são fontes que informam o direito, atuando diretamente como um norte para resolução de casos concretos (Knihs, 2021).

Importante trazer aqui a distinção entre princípios e normas. A este mérito nos ensina Soares (2019, p. 48):

As regras disciplinam uma situação jurídica determinada, para exigir, proibir ou facultar uma conduta em termos definitivos. Os princípios, por sua vez, expressam uma diretriz, sem regular situação jurídica específica, nem se reportar a um fato particular, prescrevendo o agir humano em conformidade com os valores jurídicos.

Em primeiro plano, devemos observar os princípios constitucionais que se aplicam e norteiam o direito do trabalho, dos quais destacamos os principais, conforme institui a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988):

- A dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III);
- Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º inciso IV);
- Liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, inciso XIII);
- Liberdade sindical (art. 8º);
- Direito de greve (art. 9º);
- Representação dos trabalhadores na empresa (art. 11);
- Reconhecimento das convenções e acordo coletivos (art. 7º. Inciso XXVI);
- Proteção em face da automação (art. 7º, inciso XXVII);
- Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, inciso I);
- Irredutibilidade nas relações de trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana.

Ao discutirmos o âmbito constitucional, é preciso pensar na igualdade, motivo pelo qual o **princípio da isonomia**, primeiramente descrito por Aristóteles, se aplica

ao direito do trabalho e tem como pressuposto tratar com igualdade os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades (Knihs, 2021).

O art. 5º da CF traz dispositivos que refletem muito bem esse princípio, tais como liberdade de exercício de qualquer trabalho, liberdade sindical, representação de trabalhadores na empresa etc.

Outro dispositivo que evoca tratamento isonômico é o art. 7º, que traz a equiparação entre trabalhadores urbanos e rurais, a não discriminação por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; quanto a salário, funções e contratação; não discriminação do trabalhador com deficiência, do trabalhador intelectual, técnico e manual; igualdade entre trabalhadores com regimes distintos (com vínculo e avulso), dentre outros (Knihs, 2021).

Já na seara do direito do trabalho *per se*, existem os princípios que pertencem especificamente a essa área jurídica. Tais princípios, além de serem reconhecidos pela Doutrina, são também aplicados pela jurisprudência. Destacamos:

- I. Princípio da proteção ou princípio protetor;
- II. Princípio da irrenunciabilidade;
- III. Princípio da continuidade da relação de emprego;
- IV. Princípio da primazia da realidade;
- V. Princípio da intangibilidade salarial;
- VI. Princípio da preservação da empresa.

Os princípios apresentados são o centro do Direito do Trabalho, norteando todos os dispositivos legais e possibilitando decisões do judiciário, sempre embasadas na lógica protecionista, como entende Knihs (2021).

3 O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA

Ao longo da existência do *homo sapiens*, o trabalho possuía a constante busca por satisfazer a fome e garantir a proteção sua e de sua prole. Em outras palavras, o trabalho consistia em uma constante luta por sobrevivência.

Cassar (2013) nos relembra que a etimologia da palavra “trabalho” decorre de algo desagradável, dor, castigo, sofrimento e exatamente por esse motivo é que os nobres, os senhores feudais e especialmente o clero não trabalhavam, pois consideravam o trabalho como uma espécie de castigo.

Em um primitivo momento das relações de trabalho instala-se um sistema de trocas, escambo, onde o trabalho alheio era utilizado em um regime de satisfação em proveito próprio. Tal prática se consolida com o trabalho escravo, onde institui-se o ser humano enquanto *res*, um objeto que existia unicamente para se sujeitar ao trabalho e satisfazer as demandas de seu proprietário.

Já na Idade Média, constituíam-se os principais segmentos de classes trabalhadoras, denominados vassalos. Praticamente escravos, não viviam em senzalas, porém eram até mesmo vendidos, doados ou permutados por outros servos ou mercadorias, conforme escolha de seus senhores.

Com o passar do tempo, surgem os artesãos e houve certa evolução nas relações de trabalho, onde o trabalhador nessa condição passou a usufruir de condições melhores, apesar de direitos individuais muito limitados (Reis, 2016).

As evoluções observadas nas relações de trabalho proporcionaram o advento das “corporações de ofício”, onde os mestres eram os proprietários de oficinas, que prestavam serviços à nobreza confeccionando “obras mestras” desde armas, trajes, decoração etc. Os mestres trabalhavam com “companheiros”, trabalhadores livres que recebiam salário por seus serviços. Os mestres possuíam também aprendizes, em geral menores de idade, que auferiam dos mestres o ensinamento técnico da profissão, tendo a possibilidade de atingir o nível de companheiro algum dia (Reis, 2016).

Cabe lembrar que apesar de maior livre-arbítrio dado ao trabalhador nessa época, as relações de trabalho ainda eram muito imperiosas. Mesmo observando-se diminuição da exploração, os interesses comerciais ainda eram superiores em detrimento da proteção ao trabalhador.

Com a revolução Francesa foram extintas as corporações de ofício, então percebidas como incompatíveis com a liberdade individual do trabalhador. Nessa

época, o Direito do Trabalho nasce, com a Revolução Industrial e o surgimento do trabalho assalariado.

Martins Filho (2013, p.24) relata que a Revolução Industrial causou profundas modificações no sistema de produção, de modo que “os frutos da produção passaram a ser divididos entre o empresário, proprietário das máquinas, e o operário, que as opera com o seu esforço pessoal: é a divisão entre o capital e o trabalho”.

Como mencionado, o Direito do Trabalho na sociedade contemporânea se deu a partir do século XIX, com a Revolução Industrial, motivado principalmente pelos movimentos operários que visavam melhorias nas condições de trabalho, limitação da jornada, proteção à mulher e crianças, dentre outras.

Com essas transformações que ocorreram no século XVIII, podemos então delimitar como o marco do ensejo econômico que ocasionou o surgimento do Direito do Trabalho. A máquina a vapor e novas tecnologias na área têxtil impuseram de forma absoluta a substituição do trabalho escravo, servil, pelo trabalho assalariado.

Assim, com a pressão dos operários e dos movimentos internacionais em defesa dos Direitos Humanos, somados à atuação da igreja católica, criou-se ambiente favorável para a intervenção estatal na relação contratual de trabalho privado, com vistas a proteger a então parte mais fraca da relação, ou seja, o empregado, aquele não detinha os meios de produção (Resende, 2020).

A partir desse movimento, diversos países se inclinaram à produção de leis trabalhistas sendo o primeiro deles o México, que em 1917, inaugura a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas e que versavam sobre jornada diária máxima, jornada noturna, proibição de trabalho de menores de 12 anos, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial etc.

A segunda Constituição a abordar o tema foi a da Alemanha, intitulada de Constituição de Weimar (1919) que teve amplo impacto para todos os países europeus.

Em 1919 é assinado, na França, o Tratado de Versalhes que dentre outros importantes avanços nos direitos sociais ensejou a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que tinha como função universalizar as normas de proteção ao trabalho humano.

Outra importante contribuição para os direitos trabalhistas vem da Itália e trata-se da *Carta del Lavoro* (1927), que trouxe dispositivos principalmente ligados ao Direito Coletivo ou Sindical do Trabalho. Tal carta serviu de base para que Portugal, Espanha e até mesmo o Brasil avançassem em suas legislações (Leite, 2023).

4 O ESTADO BRASILEIRO E O DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, o início do trabalho livre e assalariado deu-se com a abolição da escravidão no país, no ano de 1888 e com a chegada dos imigrantes europeus. Contudo, as condições do meio ambiente de trabalho eram precárias, o que originou as primeiras discussões sobre garantias dos trabalhadores.

4.1 Liberalismo econômico

Quando da abolição da escravatura e Proclamação da República, iniciou-se no país o período denominado Liberal no Direito do Trabalho. Esse movimento tinha como principal característica a não interferência do Estado nas constituições de relações de trabalho.

Nas sociedades civilizadas, a atividade humana se baseia em quase todas as formas no regime de contratos. Portanto, o Estado intervir nas formações de desses contratos significa restringir a liberdade dos contratantes, ferir a liberdade individual e a livre iniciativa econômica, limitar o exercício de todas as profissões, garantidas pelo art. 72, § 2º da CF.

O papel do Estado neste período, portanto, era de simples espectador e só tinha legitimidade para intervir para assegurar os efeitos e consequências dos contratos livremente constituídos entre as partes. Por essas razões, o Estado não limitava ou diminuía a autonomia da vontade, mas tão somente garantia seus efeitos e qualquer medida legislativa de regulamentação do trabalho poderia ser interpretada como restrição a esse direito constitucional. Formavam-se, então, as condições do trabalho subordinado e que trouxeram desenvolvimento para o país, porém atrelado a elevado número de greves e reivindicações de trabalhadores (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

4.2 As primeiras legislações trabalhistas

Foi apenas no fim do século XIX que a primeira lei trabalhista foi promulgada, através do Decreto nº 1.313/1891, que regulamentava o trabalho de menores de 12 a 18 anos. O dispositivo proibiu o trabalho noturno de menores de 15 anos e limitada a 7 horas, prorrogáveis até 9, a duração da jornada diária dos menores, além de vedado o trabalho de menores de 12 anos. A lei também visava garantir a integridade física

de jovens, proibindo o trabalho em depósitos de carvão, fábricas de ácido, pólvora etc. bem como manipulação direta de fumo, chumbo, fósforo dentro outros (Brasil, 1891). Segundo Evaristo de Moraes (1998, p. 32-33), essa lei é considerada como a primeira lei trabalhista “de cunho verdadeiramente social”.

Nos próximos anos, devido à característica reivindicatória que a doutrina jurídica da época possuía, muitas outras conquistas no âmbito da garantia de direitos trabalhistas foram alcançadas: 1) de Moraes e Barros (1895) sobre contrato de trabalho agrícola com ligeiras modificações feitas à Lei n. 2.827, de 15 de março de 1879; 2) de Bernardino de Campos (1901) instituindo privilégio para o pagamento de dívidas, do qual resultou o Decreto n. 1.150 sobre salários do trabalhador rural; 3) de Medeiros e Albuquerque (1904) sobre acidentes do trabalho; 4) de Nicanor do Nascimento (1911) sobre horário mínimo de trabalho; 5) de Figueiredo Rocha e Rogério de Miranda (1912) sobre trabalho operário em geral e limitação da jornada diária de trabalho em 8 horas e pagamento de diárias de dois terços para o operário que ficasse inutilizado no trabalho; 6) de Maurício de Lacerda (1917) propondo a criação do Departamento Nacional do Trabalho, limitação da jornada diária de trabalho a 8 horas, criação de conciliação e arbitragem obrigatórias, regulando o trabalho das mulheres, criando creches, fixando a idade mínima de 14 anos para a admissão de menores empregados, estabelecendo normas sobre contrato de aprendizagem. (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

Com relação a férias remuneradas, a Lei n. 4.982, de 25 de dezembro de 1925, uma das seis primeiras do mundo sobre a matéria, dispõe o seguinte: “Aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência do Distrito Federal e dos Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações” (Brasil, 1925), além de diversas outras propostas além de outras propostas (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011, p. 150).

4.3 A revolução de 1930

Os movimentos sociais do início do século XX levaram o Estado brasileiro a tomar uma posição mais clara sobre o direito trabalhista, em parte inspirada pelas novas ideias que se difundiram em muitos países europeus voltados para a melhoria das condições dos trabalhadores e aprimoramento da justiça social. A política

trabalhista de Getúlio Vargas, implantada a partir de 1930, desempenhou um papel central nesse momento de nossa história, onde o direito do trabalho teve grande expansão e as ideias da intervenção estatal nas relações de trabalho começaram a ser aceitas (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.433); instituiu-se a Carteira Profissional (Dec. n. 21.175, de 1932), disciplinou-se a duração da jornada de trabalho no comércio (Dec. n. 21.186, de 1932) e na indústria (Dec. n. 21.364, de 1932), além de farmácias, bancos, hotéis etc. O trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais mereceu texto especial (Dec. n. 21.417 A, de 1932), o mesmo ocorrendo com o dos menores (Dec. n. 22.042, de 1932) (Brasil, 1930, 1932a, 1932b, 1932c, 1932d, 1932e).

4.4 A primeira legislação geral trabalhista

Em meados de 1935, as leis trabalhistas já eram muitas, porém distribuídas de forma desordenada. As leis eram esparsas, cada profissão tinha sua norma específica e algumas classes menos organizadas não possuíam amparo legal algum. Essa fragmentação gerou inconvenientes pela falta de sistematização, dificultando a aplicação efetiva das leis pelo judiciário, além de grande insegurança jurídica (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

A primeira legislação trabalhista geral foi a Lei n. 62, de 1935 (Brasil, 1935), criada para industriários e comerciários. O dispositivo previa importantes garantias como indenização na dispensa por justa causa, aviso prévio de 30 dias, garantia de contagem de tempo de serviço na sucessão de empresas, prescrição de um ano para reclamações trabalhistas, entre outras.

Em 1936, a Lei n. 85 de 14 de janeiro (Brasil, 1936) instituiu o salário-mínimo, sendo publicada a primeira tabela de salário brasileira em 1940. Também na época de 1939 é criada a figura da Justiça do Trabalho no Brasil.

4.5 Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Após esse período, o Governo vê então a necessidade de reunir todos os textos legais trabalhistas em um só. Além da junção de todas as leis esparsas criadas na última década, o novo diploma também acrescentou inovações após um ano de

estudo de uma comissão que reuniu também sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais etc. Nasce, então, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 1943).

Foram reunidas leis sobre o direito individual do trabalho, direito processual do trabalho e direito coletivo do trabalho, ficando matérias como previdência social e acidentes de trabalho dispostas em outras leis (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011). A este mérito, nos ensina Leite (2023, p. 52): “A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.”

Frente às modernizações tecnológicas e nos meios de informação decorrentes da globalização, outras modificações na legislação trabalhista foram propostas ao longo dos anos desde sua criação, sendo a mais expressiva delas a chamada Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/17 (Brasil, 2017). Quanto aos temas abordados por essa reforma, Queiroz (2017, p. 11-12) destaca:

[...] flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados apenas os que estão escritos na Constituição Federal; ampliação das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício); criação de novas formas de contratação, especialmente o autônomo exclusivo e o intermitente; restrições de acesso à Justiça do trabalho; retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais; universalização da negociação coletiva sem o limite ou a proteção da lei [...] autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos.

Essa alteração legislativa ocorreu em um cenário político adverso, em que o presidente substituíra um deposto por processo de *impeachment*. Além disso, o momento estava composto por inúmeros escândalos políticos, somados à baixa popularidade dos governantes. Em suma, um cenário caótico em que havia fragilidades políticas, sociais e econômicas (Britez, 2017).

4.6 Justificativas para a rigidez trabalhista no passado

Autores como Júnior (2011 *apud* Abdala; Loos, 2019) destacam que as relações de trabalho brasileiras evoluíram da escravidão operada perante os negros para uma forma de servidão, no qual o trabalho passou a ser assalariado.

É notório que nossa legislação possui um valor imensurável para a sociedade brasileira e o momento histórico em que foi criada sem dúvida justificou sua criação. As bases da atual CLT, por exemplo, se tratava de um período em que se iniciava a industrialização do país, com grande transferência de trabalhadores rurais para um mercado urbano em formação, com pouca ou nenhuma qualificação e sem instrumentos efetivos de diálogo. É preciso reconhecer que esse modelo teve sua motivação e importância para consolidar direitos e proteger os trabalhadores. A esse mérito, Vialôgo (2013, p. 14) nos esclarece:

Atualmente, o Direito do Trabalho é visto como um ramo jurídico altamente protecionista, tanto academia quanto judicialmente. E por mais que se possa criticar esse sistema de proteção exacerbada, é preciso entender que para tudo há uma explicação. A tendência protecionista dos direitos sociais dos trabalhadores é fruto de um trauma que a história deixou na civilização.

Referindo-se ao longo período da História em que os trabalhadores sofreram graves abusos e explorações por parte dos empregadores devido ao lucro e enriquecimento que a detenção dos meios de produção trazem a quem os possui.

A legislação trabalhista ao ser criada, se preocupava, portanto, com o assegurar o máximo de direitos com vistas a promoção da dignidade do trabalhador. Em contra partida, visava reger de forma absoluta, de modo imperativo e categórico, não considerando válido o exercício da autonomia da vontade das partes (Empregador X Empregado), que decidissem sobre quaisquer dos direitos afetos ao exercício empregatício (Silva, 2012 *apud* Abdala; Loos, 2019).

Nossa legislação, portanto, possui notadamente um caráter protetivo, com foco restrito basicamente à proteção dos direitos do trabalhador, pois havia o pressuposto verdadeiro à época em que foi criada de que somente o Estado poderia garantir os direitos dos trabalhadores e reger apropriadamente as relações de trabalho.

Portanto, a evolução das relações de trabalho no Brasil salienta a construção de direitos e garantias do trabalhador a partir de um longo e prejudicial processo de exploração do outro e no qual o Estado teve importante papel em sua concretização (Abdala; Loos, 2019, p.33).

Pelo que se viu até agora, o protecionismo do direito do trabalho encontra justificativa na história de miséria, exploração e abusos sofridos pela classe operária. Ou seja, a tendência protecionista sobre a massa assalariada decorre de um trauma ocasionado pela história de barbáries praticadas pelos empregadores nas relações de trabalho (Vialôgo, 2013).

Por mais que se tente encontrar a culpa pelo modelo de justiça social atual, a resposta mais sensata é a de que o protecionismo é consequência do próprio impacto humano nas diversas formulações de Estado que a civilização já viveu (Vialôgo, 2013).

Entretanto, embora a atitude paternal do Direito do Trabalho e direitos sociais de forma geral encontre justificativa por fatos históricos, é notório que as relações privadas já não podem mais ser vistas como há décadas atrás (Vialôgo, 2013).

4.7 Reforma Trabalhista de 2017

Não é preciso grande esforço para concluir que os dispositivos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 não se adequam mais, de forma integral, à realidade que vivemos. Após a globalização e mudança radical promovida pelas novas tecnologias, a necessidade de atender às constantes alterações no contexto social resultou em várias alterações na CLT ao longo dos anos, mesmo que superficiais (Pipek, Dutra, Magano, 2017).

Dentre as alterações na legislação, a chamada Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) foi, sem dúvida, a mais significativa delas. Apesar de produzir efeitos de redução de direitos e garantias do trabalhador, tinha como objetivo alinhar o ordenamento jurídico com as necessidades de uma sociedade sedenta pela geração de novos postos de trabalho em uma economia global (Pipek, Dutra, Magano, 2017).

A título de exemplo, destacamos aqui importantes alterações na legislação como (I) a possibilidade de diminuição do horário de almoço para 30 minutos; (II) a demissão sem justa causa com recebimento de 80% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e sem o seguro desemprego; (III) o fim das horas *in itinere*, (IV) a possibilidade de uma gestante laborar em ambiente insalubre; (V) custas processuais pagas pelo empregado em caso de perda da ação; (VI) o trabalho intermitente com férias sem remuneração, dentre outros. (Abdala; Loos, 2019)

É importante ressaltar que conjuntamente com a instabilidade política no país à época da reforma trabalhista de 2017, passávamos também por um momento de forte recessão econômica, aumento de desemprego e grande insegurança jurídica no mundo do trabalho causados pelas rápidas mudanças na sociedade. Dessa maneira, novos modelos jurídicos eram necessários para a proteção do trabalhador concomitante com a manutenção do emprego e garantia do desenvolvimento e competitividade econômicos (Biavaschi, 2017).

Para alguns doutrinadores como Vilela e Frischlander (2017), a reforma trabalhista também foi positiva ao conceber a possibilidade de divisão das férias em três períodos (onde um deles não deve ser superior a catorze dias), no assegurar a inegociabilidade do FGTS, 13º, e seguro-desemprego, bem como frente ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (Abdala; Loos, 2019, p. 35)

Além disso, a reforma também tratou de maior representatividade dos empregados nas empresas, liberdade na pactuação dos contratos de trabalho, prevalecendo a autonomia da vontade e oportunizando contratações que observem cursos e experiências diferenciadas, criação do trabalhador hipersuficiente, homologação dos acordos trabalhistas pela Justiça do Trabalho, entre outros dispositivos (Vilela; Frischlander, 2017 apud Abdala; Loos, 2019, p. 35)

Segundo Abdala e Loos (2019), os pontos principais na reforma são: “A liberdade e a flexibilidade das relações de trabalho, ou seja, de que as partes pactuem de que forma, por quanto tempo e como será exercida essa relação sem todas aquelas amarras burocráticas da lei.” (Abdala; Loos, 2019, p. 35).

Neste contexto, também podemos destacar efeitos favoráveis ao desenvolvimento do mercado de trabalho a partir da liberdade concedida entre as partes na pactuação e extinção de contratos, bem como no que tange à compensação de horas extras, nos menores custos para recorrer de decisões judiciais, no contrato intermitente para contratação em períodos determinados, terceirização para fins de qualificação da mão de obra e conseqüente redução de custos de contratação, dentre outros (Abdala; Loos, 2019, p. 36).

5 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO

A globalização remonta ao século XV, com as grandes navegações e expansão das grandes civilizações europeias. Logo, embora o tema esteja em voga nas últimas décadas, não é fenômeno recente.

A globalização é um fenômeno não apenas econômico, senão social, político e cultural, onde gradativamente vem ocorrendo a integração entre as pessoas e as nações do mundo todo. Conduz, inevitavelmente, ao fim das barreiras geográficas por meio dos avanços tecnológicos, de comunicação e de transporte. Nesse contexto, as pessoas, governos e empresas estarão cada vez mais intimamente ligadas, podendo trocar ideias, informações, realizar transações financeiras e comerciais para qualquer região do planeta de forma nunca antes possível. É o caminho inevitável de uma sociedade e economia globais.

Na seara de um mundo globalizado há crescente integração econômica, cultural, social e política entre os países, sustentado por quatro aspectos básicos: comércio e transações financeiras, movimento de capitais e investimentos, profusão de conhecimento e migração de pessoas (Reis, 2016, p. 13).

A esse mérito nos ensina Silber (2011, p.1-2):

Com a globalização, as decisões de produção e comércio internacional ficaram intimamente interligadas: a transnacionalização de empresas espalhou-se pelo mundo, e a maior parte dos novos produtos que chegam ao mercado é transacionável internacionalmente (traded goods) ou depende pesadamente de componentes transacionáveis. Enquanto a produção mundial cresceu seis vezes nos últimos quarenta anos, os fluxos comerciais cresceram doze vezes.

Percebe-se, portanto, que desde o fim da Segunda Guerra Mundial, o comércio internacional vem apresentando um grande dinamismo, onde os países estão cada vez mais dependentes uns dos outros e os mercados, cada vez mais integrados.

5.1 Globalização e o modelo econômico chinês

O processo de globalização tem gerado grande integração nas economias, beneficiando vários países que passaram a ter altas taxas de crescimento econômico e geração de empregos, incluindo populações humildes da zona rural que hoje desfrutam da moderna economia urbana. Esse movimento proporcionou o

desenvolvimento e estímulo da inovação, elaboração de novos produtos e serviços, além da livre circulação de ideias.

O maior exemplo dos tempos modernos do que a globalização é capaz de trazer a um país é o caso da China, que surpreendeu o mundo na década de 1970, reorientando seu modelo de crescimento de uma economia fechada e local, para outra oposta, aberta e focada na exportação (Ciseki, 2012).

A abertura ao exterior resultou em forte elevação das exportações, que saltaram de 5% do PIB em 1970 para mais de 39% em 2007. Em 2009, ultrapassou a Alemanha como o maior exportador mundial de manufaturas e gradativamente passou a ocupar papel de destaque nas empresas transnacionais, se tornando a “fábrica do mundo”.

O crescimento acelerado na China, possibilitados pela globalização, traduziu-se em grandes melhorias nos indicadores sociais. A expectativa de vida passou de 44 anos para 73, taxa de alfabetização de 66% para 94% e a proporção de indivíduos vivendo abaixo da linha da pobreza caiu de 59% em 1981 para 12% em 2005. A renda *per capita*, por sua vez, passou de US\$ 520 para US\$ 6.810 em 2010 (Ciseki, 2012).

6 IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Devido à transnacionalização citada anteriormente, a área das relações de trabalho foi uma das que mais sofreu impactos da globalização.

As transformações ocorridas nas cadeias de produção ao longo dos anos trouxeram profundas alterações nas relações de trabalho. Primeiro com o modelo *fordista*, que implementou a produção em larga escala através das linhas de montagem; então o modelo *toyotista*, que além da produção massiva submeteu a produção à demanda do mercado, exigindo, portanto, grande dinamismo e flexibilidade da empresa na ampliação ou redução do quadro de colaboradores, além da contratação de trabalhadores de diferentes empresas prestadoras de serviços, conforme a demanda do mercado, havendo, assim, grande descentralização produtiva. Ambas as técnicas romperam com as formas antigas de relação de trabalho e trouxeram grande desenvolvimento para diversos outros setores no mundo (Rüdiger, 2006).

Guimarães (2016) sustenta que a economia globalizada provocou profundas mudanças no mercado laboral, ocasionando inevitáveis avanços financeiros, econômicos e tecnológicos.

Por outro lado, é certo que a construção de uma governança social global se torna desafiadora tarefa na área trabalhista.

Segundo Crivelli (2010), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), principal organização em matéria trabalhista no mundo, tem passado por grandes desafios na internacionalização de normas trabalhistas, pois com a globalização e as mudanças que esta trouxe ao modelo de produção, as empresas passaram a desenvolver atividades econômicas em escala global, desterritorializando as cadeias produtivas. Dessa forma, o direito formal passa a ter fontes diversificadas, enfraquecendo o principal instrumento de coercibilidade das normas internacionais do trabalho, o que pode colocar em risco a proteção social do trabalhador.

7 TENDÊNCIA FLEXIBILIZADORA NO BRASIL E NO MUNDO

Comentada a evolução das relações de trabalho no Brasil e a importância da ação estatal em seu desenvolvimento, a seguir, serão tratadas as alterações na legislação trabalhista e as relações de trabalho.

Desde o início dos anos 80 se vê um grande debate sobre como tratar o trabalho frente à notória mutação na economia, que se deu pela revolução tecnológica aliada à globalização e abertura dos mercados transnacionais. Essas novas formas de produção e distribuição mundiais, requerem também novas formas de organização do trabalho, principalmente com o surgimento de economias emergentes altamente competitivas (as asiáticas, por exemplo) e que, no que tange Europa e EUA, soma-se também à alta taxa de imigração (Stolz; Galia, 2013).

Dessa forma, a configuração de um Estado de bem-estar social simplesmente deixa de ser possível e viável, o que leva conseqüentemente à discussão da ideia de flexibilização do mercado de trabalho, através da desregulamentação, com vistas a torná-lo mais adaptável frente aos novos contextos do mundo (Stolz; Galia, 2013).

Para entendermos essa necessidade, devemos analisar os fatores ligados tanto à cronologia do nascimento da CLT e suas alterações, e o contexto da sociedade que a utiliza.

A esse respeito, Trindade (2017a, 2017b apud Abdala; Loos, 2019) salienta que embora sua redação original já tenha sofrido inúmeras modificações ao longo dos anos, é possível vislumbrar posicionamentos de que restaria ultrapassada e excessivamente protecionista, travancando o crescimento econômico e gerando desemprego.

Com relação às justificativas da necessidade de modernizações nas leis trabalhistas, Andrighetto (2009) sustenta que a globalização exerceu um papel fundamental e que está intimamente ligada com a flexibilização no sentido de trazer novas formas de resolução de conflitos e a manutenção de postos de trabalho.

Nesse mesmo prisma, Mattos (2017) nos ensina que ideias de flexibilizações das normas trabalhistas surgem diante dos avanços tecnológicos e das mudanças sociais que estes trazem, permitindo com que o empregado desenvolva o serviço de qualquer lugar, bem como frente à crise econômica, a contratação de novos empregados e a redução de encargos trabalhistas (Abdala; Loos, 2019).

Além disso, outro motivo que denota a necessidade de rever a atual legislação trabalhista se deu pelo aumento do número de reclamações trabalhistas no país,

sobrecarregando o Poder Judiciário. A título de exemplo, apenas no ano de 2016, o Brasil registrou mais de 3 milhões de novas ações trabalhistas, conquistando a primeira posição mundial em demandas judiciais envolvendo relações de trabalho (Mattos, 2017).

Um dos traços característicos dessa mudança é a interrelação da tecnologia com os modos de produção e com a forma de trabalhar. Os diversos setores produtivos e de trabalho passaram nos últimos 70 anos por revoluções que incutiram profunda mudanças na sociedade (CNI, 2017).

Desse modo, alterações na legislação trabalhista e nas relações de trabalho como uma iminente necessidade advertem que as formas de trabalho ao se modificarem frente aos processos de tecnologia e globalização carecem de novos meios de proteção que assegurem direitos e garantias, sobretudo, da dignidade do trabalhador, porém sem colocar em risco o desenvolvimento econômico de um país (Abdala; Loos, 2019).

Há um movimento flexibilizador das leis trabalhistas em nosso país, e que não está sendo iniciado agora. Flexibilizadoras das condições de trabalho foram as leis sobre contrato por prazo determinado para admissão de pessoal acima do quadro fixo da empresa (Lei n. 9.601, de 1998), compensação anual das horas normais de trabalho (MP n. 2.164-39, de 2001 alterou a redação do § 2º do art. 59 da CLT), dispensa de inclusão na jornada de trabalho para fins de registro nos cartões de ponto e pagamento de horas extras das variações de horário de cinco minutos e tempo in itinere (art. 59 §§ 1º e 2º da CLT com a redação da Lei n. 10.243, de 2001), utilidades não incluídas no salário (vestuário, educação, transporte, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro-saúde, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais, previdência privada, Lei n. 10.243, de 2001 que alterou o art. 458 da CLT) e suspensão temporária coletiva do contrato de trabalho, de 2 a 5 meses, diante de causas econômicas, de reorganização ou crise da empresa com manutenção dos direitos previdenciários, bolsa de requalificação e vantagens voluntariamente ajustadas pelo empregador por acordo ou convenção coletiva (MP n. 2.164-39, de 2001 que acrescentou o art. 476-A à CLT) (Brasil, 1998, 2001a, 2001b).

Todos os dispositivos citados demonstram que a Reforma de 2017, ainda que para alguns não formulada de forma técnica e adequada, não está começando um novo período, mas consolidando um caminho que já vem sendo percorrido (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

Os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, o aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas, criaram condições para que se refletissem também no Brasil as tendências de flexibilização do mercado de trabalho e a abertura de portas para a redução da rigidez das leis trabalhistas, fato de extrema previsibilidade já que nosso país constitui hoje a 8ª economia mundial.

7.1 O modelo trabalhista norte-americano

A escassez de mão de obra nos Estados Unidos tem se mostrado grande batalha para os governos estaduais e locais. Contra intuitivamente ao que se espera e ao que ocorre em países onde as relações de trabalho possuem regras rígidas e forte presença do Estado, nos Estados Unidos, onde existem poucos direitos trabalhistas a oferta de emprego tem sido maior do que a demanda nos últimos anos.

Em 2021, por exemplo, existiam cerca de 11 milhões de vagas de trabalho em aberto, para 6 milhões de desempregados no país. Ou seja, se cada um dos atuais desempregados ocupasse uma das vagas disponíveis, o mercado ainda estaria com um déficit de 5 milhões de trabalhadores (Abrasel, 2022).

Fato é que essa escassez de mão de obra não é algo novo e vem sendo observada nos EUA há décadas. O desemprego no país nunca ultrapassou 7% nos últimos dez anos, com exceção do período pandêmico e, atualmente (2024), está em uma taxa de 4.3% (Trading Economics, 2024a)

Nos anos mais recentes, atribui-se esses números a diversos fatores, como por exemplo o chamado “Grande Repensar” (*The Great Rethink*), fenômeno observado após a pandemia do covid-19, onde pessoas predominantemente entre cinquenta e setenta anos decidiram solicitar sua aposentadoria antecipada, motivadas talvez por reflexões sobre seus propósitos e sobre o sentido da vida durante o momento de recolhimento doméstico causado pela doença. Outro fator para o baixo desemprego no país pode estar associado à diminuição dos imigrantes recebidos nos últimos anos e o crescimento de jovens que buscam cada vez mais apenas trabalhos nos quais sintam algum propósito social (Abrasel, 2022).

A diferença entre o direito trabalhista no Brasil e nos Estados Unidos é bastante significativa devido às distintas abordagens legais e culturais de cada país. Nos EUA, o direito trabalhista é menos centralizado, com prevalência da autonomia nas

negociações entre empregadores e empregados. A atuação dos sindicatos é limitada e a filiação voluntária, refletindo em um sistema mais flexível e menos intervencionista do governo.

Existem, entretanto, leis trabalhistas a nível federal e estadual que estabelecem padrões mínimos, como o FLSA - *Labor Standards Act*, que define o salário-mínimo, horas extras e normas trabalhistas básicas; há também o *Occupational Safety and Health Act* (OSHA), que garante condições de trabalho seguras e saudáveis e o *Family and Medical Leave Act* (FMLA), que oferece 12 semanas de licença não remunerada por motivos médicos ou familiares, garantindo a vaga do trabalhador ao retornar.

Com relação a benefícios dados aos empregados, ao contrário do Brasil, os empregadores não são obrigados por lei a oferecer qualquer benefício como férias remuneradas, planos de saúde, vale refeição etc. Entretanto, a maioria dos empregadores buscam oferecer esses e outros benefícios como forma de atrair e reter funcionários.

No processo de rescisão não há exigência de aviso prévio para ambas as partes, pagamento de verbas rescisórias ou homologação por sindicatos (Marcassa, 2024).

Outro ponto de destaque na política trabalhista americana é que em decorrência da grande escassez de mão de obra, as empresas têm enfrentado desafios tanto para atrair novos talentos como também para reter seus funcionários, evitando a rotatividade corporativa.

Empresas como Under Armour, Starbucks e Drury Hotels estão investindo pesadamente no aumento do valor das horas trabalhadas, além de oferecerem bônus de contratação para candidatos iniciantes. A empresa Honeywell International registrou aumentos de até 10% nos salários dos trabalhadores de fábrica (Holman; Patton; Forte, 2021).

Muitas empresas têm aumentado também os benefícios para os funcionários, como oferecimento de horário de trabalho flexível, assistência à saúde, férias e licença remunerada, variadas opções de aposentadoria, seguro de vida, planos de treinamento e desenvolvimento, entre outros. Além daqueles já comumente oferecidos, existem também os chamados benefícios de fertilidade, que têm aumentado e muitas empresas também expandiram suas políticas de apoio à saúde mental e licença de cuidador (Holman; Patton; Forte, 2021; Empresas..., 2022).

Outra ação expressiva vem da rede de varejo Kroger, que no final de 2021 implementou um aumento significativo no valor médio por hora trabalhada, passando de US\$ 15,50 para US\$ 21, um aumento de mais de 25% (Holman; Patton; Forte, 2021).

7.2 O modelo da “flexissegurança” na União Europeia

O conceito amplamente debatido por todos os Ministros de Emprego que integram a União Europeia, a flexissegurança (*flexiseguridad* ou *flexicurity*), pretende conciliar dois valores anteriormente antagônicos: flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores contra o desemprego.

A flexissegurança foi inspiração para a publicação do documento “Livro Verde sobre as Relações Laborais da União Europeia”, publicado em 2006 e que busca promover a modernização do Direito do Trabalho para fazer frente aos desafios do século XXI. O documento discute profundamente o assunto e traz as estratégias práticas para a implementação de formas mais flexíveis de contratação e da dispensa sem ônus, aliados a compensar a classe trabalhadora através de robusto seguro-desemprego juntamente com rigorosa política de recolocação no mercado de trabalho.

Em face de todos os receios que as medidas propostas pelo Livro Verde trazem, o próprio comissário europeu de Assuntos Sociais, Cladimir Spidla, em 2006 advertiu que a flexibilidade sem segurança é algo muito duro, que pode conduzir a uma deterioração das condições de trabalho. Dessa forma, a flexissegurança se apresenta como uma terceira via entre o modelo americano de total desregulamentação e a segurança do emprego surgida no modelo de Constitucionalização dos Direitos Sociais, iniciada pela Constituição mexicana de 1917 (Dallegrave Neto, 2024).

8 A LATENTE NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL – JUSTIFICATIVAS

As crises econômicas mundiais têm provocado uma oscilação expressiva nas relações de trabalho, provocando desemprego em massa e dando sustentação à discussões sobre o tradicional arquétipo do Direito do Trabalho, pois este visivelmente não tem conseguido de forma eficaz acompanhar o dinamismo com que as mudanças sociais têm se processado nas últimas décadas.

Já exposto em tópicos anteriores, é evidente que as empresas transnacionais são hoje o principal ator social na economia do mundo e esta é basicamente controlada por tais empresas e pelos seus investimentos diretos (Reis, 2016).

Yazigi (2016) sustenta que a quantidade de benefícios trabalhistas previstos nas leis brasileiras são um fator que afasta o investimento estrangeiro:

Muitos estrangeiros sofrem para compreender a legislação trabalhista brasileira, considerando que alguns benefícios previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas são inexistentes em diversos países. Maior o impacto é causado quando se constata que todos os benefícios são concedidos cumulativamente provocando perplexidade e prejudicando o discernimento de nações com o ordenamento trabalhistas muito distintos.

Com a crescente abertura econômica mundial, as empresas transnacionais passam a buscar melhores lugares para alocar seus investimentos, aqueles locais que possuem o ambiente mais propício à negociação.

O Brasil possui todos os elementos essenciais para o crescimento, como matéria prima em abundância e muita mão de obra, entretanto tem um custo de contratação muito elevado em decorrência da excessiva proteção que a legislação concede aos trabalhadores.

A esse mérito, Yazigi (2016) destaca que:

Não bastasse o custo laboral elevado com um empregado em comparação aos outros países, atualmente superior 100% do valor do salário do próprio empregado, o Brasil é hoje considerado um dos campeões mundiais de ações trabalhistas com uma média de 2,5 milhões de casos no ano, onde não há possibilidade plausível de conciliação senão pela Justiça do Trabalho.

Tais fatos tornam claro que o clássico modelo do Direito do Trabalho precisa ser reavaliado em razão das dificuldades em se harmonizar soluções para a precarização do trabalho e as novas relações provenientes das evoluções tecnológicas, sociais e políticas (Reis, 2016).

A excessiva rigidez de nossa legislação aparece como uma das principais causas que dificultam a contenção do desemprego, justamente por afastar o interesse de grandes empresas em investirem aqui, além de sufocar e desestimular também os as iniciativas empreendedoras nacionais. (Reis, 2016).

Enfatiza Cassar (2013) a necessidade de flexibilização como forma de manutenção das empresas e dos empregos. Para a autora:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações de trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos. (Cassar, 2013, p. 32)

Dessa forma, se queremos estimular o crescimento e acompanhar as evoluções e tendências mundiais, o *juslaborismo* é quem tem que se adequar à realidade social e não o sentido contrário.

Perante essa realidade do século XXI, o Direito do Trabalho deve buscar acompanhar as transformações e se adaptar a esse novo contexto socioeconômico, através de modificações na legislação trabalhista, nas quais consistem no Estado ceder em sua postura paternalista, para que exista maior liberdade negocial entre empregador e empregado.

Ainda sobre este mérito, novamente Cassar (2013) esclarece que só haverá harmonia entre esses interesses quando o próprio empregado tiver consciência da situação precária de seu empregador, decorrentes das exorbitantes exigências trabalhistas no país. Em outras palavras, os interesses do empregado devem convergir em direção aos do empregador, passando a perseguirem juntos a melhor condição para ambos, sem que se pretenda com isso diminuir a importância de uma eficaz proteção dos direitos básicos do trabalhador dentro do sistema de produção em detrimento de um capitalismo selvagem (Reis, 2016).

8.1 Justificativas para modernizações – dados quantitativos

Sem dúvida o primeiro ponto que deve ser analisado quanto às necessidades de modernizações trabalhistas é a taxa de desemprego no Brasil atualmente.

Após 81 anos da promulgação da CLT, o país possui em 2024 aproximadamente 7,5 milhões de desempregados (6,9% da população ativa),

figurando em 18º lugar no ranking mundial, atrás até mesmo de países como Egito, Argentina e Quênia (IBGE, 2024; Trading Economics, 2024b).

Outro ponto de destaque é que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, na década da criação da CLT, apenas 30% da população brasileira encontrava-se na área urbana, enquanto os outros 70% pertenciam à áreas rurais. Atualmente, mais de 85% das pessoas habitam as cidades e menos de 15% no campo. Além disso, nossa sociedade quintuplicou de tamanho nos últimos 70 anos, passando de cerca de 40 milhões para mais de 200 milhões de habitantes (CNI, 2017).

Dessa forma, nos tempos atuais, não só no Brasil como em qualquer país, uma legislação trabalhista deve acompanhar as mudanças no mundo e considerar não só as garantias dos trabalhadores mas também a sustentabilidade empresarial, o trabalho produtivo e a competitividade nacional e internacional.

O Brasil tem grandes desafios nesse sentido, visto que o sistema trabalhista do país hoje não atende às necessidades da sociedade contemporânea e a maior evidência disso é que o trabalho formal no Brasil tem um alto grau de conflito e de insegurança jurídica.

Ao se criar um ambiente de estímulo à competitividade das empresas e aumento de produção, naturalmente se cria também um cenário onde são minimizados os riscos associados ao desenvolvimento das atividades produtivas e, conseqüentemente, são gerados mais e melhores empregos (CNI, 2017).

Os fatores fundamentais que repercutem no bom funcionamento das relações de trabalho são basicamente o custo do trabalho, a produtividade e a legislação trabalhista. É preciso equacionar tais questões, que ainda são barreiras ao crescimento e à geração de empregos no país e o equilíbrio desses fatores é decisivo para a qualidade do emprego, proteção trabalhista e ganhos para o trabalhador (CNI, 2017).

Não é possível comparar as necessidades e os interesses atuais dos trabalhadores, ou a atual estrutura econômica, produtiva, social e tecnológica do Brasil, hoje inserido em grandes redes de competição global, com os existentes na época em que foi proposta a CLT e outros instrumentos legais trabalhistas, uma época em que se produzia para atender basicamente o consumo local.

O Fórum Econômico Mundial de 2016 evidencia uma urgente necessidade de mudanças no paradigma empregado e empregador no país. Em um ranking feito pelo Fórum, num rol de 138 países, o Brasil ficou em 118º lugar no grau de colaboração

nas relações de trabalho (Schwab, 2016).

Outro dado que sustenta urgente mudança nas leis trabalhistas é o denominado encargo fiscal sobre o trabalho. No Brasil, representa um valor expressivo dos custos salariais, correspondendo a 33% do custo trabalho. Em um levantamento feito pelo World Bank Group (Silva; Almeida; Strokova, 2015), o Brasil ocupa o último lugar em um ranking de 12 países, dentre eles México, França, Itália, EUA, Alemanha, etc.

Ao analisarmos os números da Justiça do Trabalho o cenário é ainda mais preocupante, posto que em 2022 no país tramitavam 5,1 milhões de processos trabalhistas, conforme dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho (TST, 2023), colocando o direito trabalhista como o assunto mais demandado no Judiciário. Isso onera não só o setor produtivo, que despende recursos próprios com custas e honorários, mas principalmente os próprios trabalhadores e sociedade, que financiam toda estrutura do Poder Judiciário.

Outro dado importante a ser mencionado são as despesas que a Justiça do Trabalho tem anualmente para manter o processamento das ações. No ano de 2020 a despesa anual do Órgão foi de cerca de R\$ 21 bilhões de reais, onde são gastos em média R\$ 8,2 mil reais por caso novo (em 2011 o valor era de R\$ 4 mil). Esse valor é o equivalente a R\$ 99,28 por habitante brasileiro (2020) e vem subindo gradativamente ao longo da série histórica analisada. (2006-2020), tendo alta de cerca de 60% nesse período (TST, 2023).

Em decorrência desse quadro de litigiosidade e desconexão entre as leis vigentes e a realidade dos tempos modernos é que se torna necessário promover a modernização das relações de trabalho e abrir caminhos para um ambiente de negócios sustentável, competitivo a nível nacional e internacional, que irão beneficiar tanto empresas quanto empregados. A atual legislação, com sua rigidez e extensão, permeada de burocracias, necessita urgentemente ser revista, com vista a se adequar às novas formas de trabalho e ao novo ambiente tecnológico, de informação e globalização que vivemos.

9 SUGESTÕES PARA MODERNIZAÇÕES NO MODELO TRABALHISTA BRASILEIRO

Considerando que o mercado de trabalho não é homogêneo e está segmentado em várias áreas e diferentes exigências específicas de mercado; e se a erosão social da relação convencional de trabalho se torna realidade a cada dia, é natural que a flexibilidade se aplique prioritariamente às formas não convencionais de trabalho, ou atípicas, mas que nem por isso devem ser formas precárias de emprego. Dessa forma, apresenta-se a seguir sugestões que o Brasil poderia adotar nesse sentido:

- i. Promover a incorporação e regulação específica do teletrabalho na negociação coletiva, de modo a estimular disposições negociadas e adequadas a cada empresa e setor;
- ii. Explorar o potencial do teletrabalho para:
 - a. Desenvolvimento territorial integrado, criando oportunidades para profissionais de regiões com baixo desenvolvimento econômico e movimento a economia das regiões;
 - b. Criação soluções para atrair profissionais de alguns grupos que tradicionalmente têm maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, como por exemplo pessoas com deficiência e com dificuldade de locomoção ou portadora de doenças crônicas que poderiam se especializar e desempenhar trabalho remunerado remoto.
- iii. Promover o envelhecimento ativo no quadro do mercado de trabalho, de modo a responder às profundas transformações demográficas de envelhecimento da população, reforçando os instrumentos da inclusão de trabalhadores mais velhos, bem como viabilizar instrumentos legais para adequação de jornada de trabalho de acordo com as fases do ciclo de vida (jornadas menores para idosos);
- iv. Admitir figuras como o *redeployment*, já utilizadas em muitos países da União Europeia, que tem como princípio a recolocação de trabalhadores através da promoção de trabalho em rede, na chamada “economia compartilhada”, através da qual os trabalhadores de empresas que estão em situação de crise econômica e eventualmente em *lay-off* (baixa demanda) podem, se desejarem, ser temporariamente alocados em empresas que têm carência de mão-de-obra no momento, mediante

acordos de colaboração e cedência, de forma a permitir que os colaboradores possam manter sua produtividade e atividade profissional, além de adquirir novas experiências de trabalho, além de possibilitar a reestruturação das empresas em dificuldade;

- v. Densificar as possibilidades e modalidades de modelos híbridos de trabalho, que combinem o trabalho presencial e à distância, sob uma ótica de equilíbrio da promoção de oportunidades, diminuição de custos para empresa/empregado e mitigação dos riscos do trabalho como o isolamento social e desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- vi. Melhorar a infraestrutura de rede, em particular fora dos grandes centros urbanos e no interior do país, de forma a estimular zonas de menor densidade demográfica e torná-las mais atrativas para trabalhadores remotos.
- vii. Criar mecanismos de jornada de trabalho mais flexíveis, de modo incrementar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Além disso, permitir negociações coletivas para criação de modelos de trabalho que integrem também **objetivos e prazos mensuráveis e concretos**, de acordo com às funções, ao invés de apenas uma carga-horária genérica, definida em horas diárias trabalhadas.
- viii. Permitir, mediante acordo coletivo e/ou opção do trabalhador, redistribuir a carga de trabalho semanal, visando diminuir os dias trabalhados na semana, o também chamado de “semana de 4 dias”, que tem por objetivo criar um fim de semana mais extenso, criando maiores períodos de descanso para o empregado (Moreira; Dray, 2022).

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É fático que algumas das modernizações nas relações de trabalho propostas no presente estudo, se realizadas estritamente da forma como funcionam nos países desenvolvidos, certamente violariam Cláusulas Pétreas, direitos fundamentais fixados em nossa Constituição Federal de 1988. Entretanto, concluir isto e dar por encerrada a discussão é simples demais.

É preciso refletir se não seria possível, então, defender que quando houver um hiato constitucional que justifique uma nova constituinte, no momento da elaboração da próxima Constituição no país, que sejam repensadas e modernizadas as relações de trabalho, entendendo a realidade atual do mundo globalizado e de mercados transnacionais, em benefício não só do empregado, mas também do empregador, para que tenhamos um desenvolvimento econômico mais saudável no país.

Não se deve desamparar o trabalhador de uma camada mínima de proteção indisponível, mas cabe ao Estado a implantação de ações efetivas para valorizar e apoiar também as empresas, em especial as micro e pequenas, que são as maiores contribuintes e geram os maiores índices de empregabilidade no país e, portanto, são diretamente responsáveis pelo desenvolvimento de uma nação.

Que nossos legisladores compreendam que, independente do contexto histórico individual de cada país, a globalização nos mostrou com clareza que os seres humanos em todo o mundo são iguais e têm os mesmos anseios e objetivos: ter uma vida com dignidade, poder criar bem os filhos, dar conforto e segurança para sua família. Portanto, que o Brasil possa observar e ter a sabedoria de aprender com países mais desenvolvidos, que possuem mais experiência e mais tempo de existência que nós enquanto nação e onde a legislação já se modernizou. Que o Brasil não tenha a pretensão de reinventar a roda ou de insistir em um sistema altamente estatizado, complexo, oneroso e moroso e que não tem se mostrado eficaz, como demonstrado neste estudo.

Em outras palavras, não basta termos uma Constituição cidadã apenas para os empregados, mas é muito importante para o desenvolvimento do país, e das pessoas, que a reflexão sobre a modernização esteja sempre em pauta.

Não basta ao Estado promover um discurso jurídico de vulnerabilidade. Os índices de demandas na Justiça do Trabalho não param de crescer, a precarização do trabalho já ocorre em diversos campos mesmo com a alta regulamentação.

Não é preciso grande reflexão para concluir que o modelo atual não está promovendo o desenvolvimento das relações jurídicas de trabalho e, portanto, não está suprimindo as necessidades da sociedade. O modelo atual apenas sustenta uma formação precária de empregados subordinados e entregues ao 'manto protetor' da legislação trabalhista, e que, na maioria dos casos, não consegue entregar a justiça de forma eficiente, justa e respeitando o princípio da razoabilidade da duração do processo.

E por fim, que entendamos que promover a modernização não é defender um completo distanciamento do Estado nas relações de emprego, mas sim impor ao ente governamental uma obrigação mais concreta de atuação, de fiscalização, inclusive num dever de promover para os trabalhadores campanhas de capacitação e conscientização sobre seus direitos e deveres e, acima de tudo, sobre a capacidade que cada um possui de se desenvolver e empreender.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johnny. Os Impactos da Reforma Trabalhista para o Trabalhador, Empresas e Sindicatos: Uma análise da lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management**, v. 3, n. 1, p. 29-40, 2019.

ANDRIGHETTO, Alessandro Lopes. **Globalização e a Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Clube do Livro, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARES E RESTAURANTES (ABRASEL). Cinco fatores da escassez de mão de obra nos Estados Unidos. **Revista B&R**, 21 nov. 2022. Disponível em: <https://abrasel.com.br/revista/mercado-e-tendencias/cinco-fatores-da-escassez-de-mao-de-obra-nos-estados-unidos/>. Acesso em: 2 nov. 2024.

BIAVASCHI, Magda Barros. A falácia da reforma trabalhista em andamento: propostas que retiram direitos e não criam emprego. *In*: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al.* (org.). **O Golpe de 2016 e a Reforma Trabalhista**. Bauru: Canal 6, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925**. Manda conceder, annualmente, 15 dias de férias aos empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios, sem prejuizo de ordenado, vencimentos ou diarias e dá outras providencias. Brasília, DF: Presidência da República, 1925. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Brasília, DF: Presidência da República, 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932**. Institui a carteira profissional. Brasília, DF: Presidência da República, 1932a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21175.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932**. Regula o horário para o trabalho no comércio. Brasília, DF: Presidência da República, 1932b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932**. Regula o horário para o trabalho industrial. Brasília, DF: Presidência da República, 1932c. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Brasília, DF: Presidência da República, 1932d. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932**. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. Brasília, DF: Presidência da República, 1932e. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 62, de 5 de junho de 1935**. Assegura ao empregado da industria ou do commercio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providencias. Brasília, DF: Presidência da República, 1935. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/l0062.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936**. Institui as comissões de salário-mínimo. Brasília, DF: Presidência da República, 1936. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2001a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.164-39, de 28 de junho de 2001**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo

parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. Brasília, DF: Presidência da República, 2001b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 out. 2024.

BRITEZ, Sandro Gill. Algumas considerações acerca da lei 13.467/17 – Reforma trabalhista. **Migalhas**, 24 ago. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/264260/algumas-consideracoes-acerca-da-lei-13-467-17---reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 out. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2013.

CISESKI, Pedro Paulo. China: milagre econômico e desafios pós-crise financeira internacional. **Boletim de Economia e Política Internacional**, n. 10, p. 71-87, abr./jun. 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Modernização das relações do trabalho**: caminho para equilibrar proteção, competitividade e desenvolvimento econômico e social. Brasília, DF: CNI, 2017.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse? **Dallegrave Neto Advocacia Trabalhista**, 2024. Disponível em: <https://dallegrave.com/flexisseguranca-nas-relacoes-de-trabalho-que-bicho-e-esse/>. Acesso em: 23 out. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

EMPRESAS americanas enfrentam alta rotatividade de funcionários. *Seja Relevante*, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://sejarelevante.fdc.org.br/empresas-americanas-enfrentam-alta-rotatividade-de-funcionarios/>. Acesso em: 23 out. 2024.

GUIMARÃES, Priscilla de Brito Ataíde. **A imigração e a proteção do trabalho**: o dilema entre a aplicação do estatuto do estrangeiro e a proteção trabalhista dos imigrantes bolivianos e haitianos. São Paulo: LTr, 2016.

HOLMAN, Jordyn; PATTON, Leslie; FORTE, Peyton. Empresas desembolsam mais para atrair trabalhadores nos EUA. **Exame**, 10 ago. 2021. Disponível:

<https://exame.com/carreira/empresas-desembolsam-mais-para-atrair-trabalhadores-nos-eua/>. Acesso em: 23 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego. **IBGE**, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 23 out. 2024.

KNIHS, Karla Kariny. **As relações de trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2021. (Série Estudos Jurídicos: Teoria do Direito e Formação Profissional).

LAKOTAS, Gideon dos. **Hinário Céu Nossa Senhora da Conceição - Xamã Gideon dos Lakotas**. 2. ed. Cananeia: Editora Luz Céu Nossa Sra. da Conceição, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARCASSA, Juliana. O direito trabalhista nos Estados Unidos. **Migalhas**, 20 jun. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/409736/o-direito-trabalhista-nos-estados-unidos>. Acesso em: 23 out. 2024.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 21. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

MATTOS, Cibele Naoum. Reforma trabalhista: modernização ou retrocesso? **Migalhas**, 12 set. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265160,81042-Reforma+trabalhista+modernizacao+ou+retrocesso>. Acesso em: 17 out. 2024.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1998.

MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme. (coord.). **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022. Disponível em: https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45. Acesso em: 17 out. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (org.). **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

QUEIROZ, Augusto (org.). **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas**. Brasília, DF: DIAP, 2017.

REIS, Amanda Madeira. **A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil como pressuposto para o desenvolvimento econômico do país**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2020

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Autonomia Privada Coletiva e Crise Paradigmática no Direito do Trabalho. **Verba Juris**, ano 5, n. 5, jan./dez. 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/vj/article/view/14856/8411>. Acesso em: 17 out. 2024.

SCHWAB, Klaus. **The global competitiveness report 2016-2017**. Genebra: World Economic Forum, 2016. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

SILBER, Simão Davi. A Globalização dos Mercados. *In*: LIMA, Miguel; SILBER, Simão Davi; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. **Manual de Economia e Negócios Internacionais**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, Joana; ALMEIDA, Rita; STROKOVA, Victoria. **Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil**: uma agenda de competências e empregos. Washington: World Bank Group, 2015. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/730f4ab1-d30f-538e-b73f-2a247f7aa3e3/content>. Acesso em: 17 out. 2024.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Teoria Geral do Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

STOLZ, Sheila; GALIA, Rodrigo Wasem. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? **Revista de Direito Brasileira**, v. 5, n. 3, p. 169-195, maio/ago. 2013.

TRADING ECONOMICS. United States Unemployment Rate. **Trading Economics**, 2024a. Disponível em: <https://tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>. Acesso em: 3 nov. 2024.

TRADING ECONOMICS. Taxa de desemprego: lista de países. **Trading Economics**, 2024b. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate>. Acesso em: 23 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. Brasília, DF: TST, 2023.

VIALÔGO, Tales Manoel Lima. **Os direitos sociais em prol da evolução das relações privadas**. São Paulo: Porto de Ideias, 2013.

YAZIGI, Cintia. Lei trabalhista e investimento estrangeiro. **Valor Econômico**, 19 out. 2016. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2016/10/19/lei-trabalhista-e-investimento-estrangeiro.ghtml>. Acesso em: 23 out. 2024.