

A PRECARIZAÇÃO/FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE INSECURITY/FLEXIBILITY OF WORKING RELATIONSHIPS

Laryssa de Almeida Donato

Universidade Estadual da Paraíba, laryssadonato@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem por interesse analisar a precarização/ flexibilização das relações de trabalho no cenário brasileiro, sobretudo diante da insegurança quanto à aplicabilidade da Lei 13.467, 13 de julho de 2017. Lembrando que a relação de trabalho é gênero das quais são espécies diversas formas de prestação de trabalho humano, contratual ou não, remunerado ou não, e relação de emprego é um fato jurídico que se configura quando alguém (empregado (a)) presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica (empregador (a)), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa. Assim, discorreremos brevemente acerca dos mecanismos de construção do novo tipo de relações de trabalho no Brasil e as implicações da flexibilização ante as condições do trabalho, ressaltando a questão da precarização.

PALAVRAS-CHAVE: Relações de Trabalho, Flexibilização, Precarização.

ABSTRACT

The present work is to analyze the interest insecurity/flexibility of working relationships in the Brazilian scenario, especially in light of the uncertainty as to the applicability of the law 13,467, 13 July 2017. Noting that the working relationship is genus of which are species different forms of provision of human labor, contractual or not, paid or unpaid, and the employment relationship is a legal fact is when someone (employed) provides service to another person or entity (employer), so, guys, not-possible and costly. So, we briefly about the mechanisms of construction of the new type of labor relations in Brazil and the implications of relaxation before the work conditions, emphasizing the issue of insecurity

KEYWORDS: Labour Relations, Flexibility, Precariousness.

1. INTRODUÇÃO

O artigo tem como tema analisar a flexibilização/precarização das relações de trabalho, sobretudo diante da insegurança quanto à aplicabilidade da Lei 13.467, 13 de julho de 2017, buscando conhecer este novo sistema de relações de trabalho que possui como objetivo ultrapassar a intervenção estatal, bem como estimular as negociações coletivas afim de gerar a competitividade das empresas e a minimização, a todo custo, da produção.

Como afirmavam Marx e Engels, em “A ideologia alemã”, a sociedade é dividida em classes sociais com interesses antagônicos possuindo nos conflitos do universo trabalhista a sua manifestação, uma vez que esses são decorrentes das relações sociais de produção características do sistema capitalista.

Desde os séculos XVIII e XIX, os primeiros movimentos oposição dos trabalhadores, possuíam como inspiração a dificuldade de adaptação ao novo modelo de produção industrial. No início do século XIX, ocorreu um dos primeiros movimentos de trabalhadores contra empresários, intitulado de movimento Ludista, no qual os trabalhadores se dispunham a quebrar as máquinas, por acreditarem serem elas que estariam “roubando” seus empregos.

Atualmente, com o advento do desenvolvimento tecnológico houve uma progressiva exclusão da mão de obra humana, ocasionando um processo de desemprego estrutural.

Segundo Ricardo Antunes (2011), “quando o trabalho vivo (trabalhadores de fato) é eliminado, o trabalhador se precariza, vira camelô, faz bico etc.” (ANTUNES, 2011, p. 06).

Dessa forma, a precarização do trabalho significa um sério risco de perecimento desaparecimento dos direitos trabalhistas tradicionalmente assim caracterizados, por isso é fundamental o estudo desse tema diante da lógica perversa da estrutura capitalista, avaliando formas de manter garantias ao trabalhador, que é o lado mais hipossuficiente desse conflito.

Utilizar-se-á para o desenvolvimento do presente artigo, pesquisa bibliográfica na busca pelo melhor estado da arte em livros, artigos, pesquisas científicas, somados aos referenciais doutrinários sociológicos, sociais, humanos, geográficos e culturais, dentre outros.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Em que pese o rigor positivista contido na redação do art. 59, do Decreto-Lei n3688/1941 (Lei de Contravenções) ao definir a infração de vadiagem, como sendo aquela em que o agente entrega-se “habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover a própria subsistência mediante ocupação ilícita”, o certo é que nem sempre durante a história da sociedade ocidental, o trabalho foi visto como instrumento de dignificação do homem, tanto que, na Bíblia, a expulsão do Jardim do Éden, foi a consequência do pecado, fazendo com que o homem tivesse que comer o pão com o suor do próprio rosto.

Na sociedade pré-industrial, o trabalho era considerado uma punição, destinada aos escravos que se distinguiam dos servos, alijados da cidadania, tanto que é sintomático que a palavra “trabalho” tenha se derivado, justamente, do termo romano “tripalium” (três paus) que era um instrumento de tortura formado por três estacas de pau, cravadas no chão, em forma de pirâmide, na qual eram suplicados os escravos.

Aos senhores cabia o interesse pela arte, educação, política e esportes. O trabalho de cultivo dos campos era reservado aos vassallos desprovidos de terras, que eram apenas designados de “almas” acessórios da propriedade.

Sobre o tema, escreveu Paulo Alexandre Filho¹, verbis:

“Era comum na Grécia de então que as classes ligadas à manufatura, ao artesanato e atividades comerciais tivessem respeito social e até detivessem o poder nas polis, as cidades-estados que caracterizaram a experiência política grega. Sólon, um grande reformador das leis em Atenas, chegou a estabelecer que nenhum filho teria obrigação de garantir a subsistência e o amparo a seu pai na velhice se este não houvesse lhe ensinado um ofício, indício que demonstrava a importância que representava ter uma profissão e indicava a relevância do trabalho na sociedade grega naquela época. Um conflito conceitual em torno do trabalho foi travado ainda na Grécia: de um lado debatia-se a noção de que o trabalho deveria ser valorizado por ter relação com o conhecimento, de outro lado, contudo, o trabalho era desvalorizado como uma atividade inferior relativa à sua prática física irrefletida e mecanizada. A segunda perspectiva acabou prevalecendo e a técnica se afastou da abstração, então o trabalho físico, em consequência, se divorciou do trabalho intelectual. A escravidão e o emprego de cativos no desempenho dos trabalhos físicos foi o grande fator a deteriorar o valor do trabalho para a cultura ocidental. Deste modo, o trabalho físico passou a ser desempenhado por indivíduos dos estratos sociais mais pobres e inferiorizados enquanto os trabalhos de natureza intelectual couberam a quem estava em condições de dirigir a vida social, política e econômica das sociedades”.

No século XVIII, com a Revolução Industrial, o surgimento da máquina à vapor na produção, notadamente na indústria de tecelagem, acarretou a dispensa de centenas de trabalhadores, que já se amontoavam nos centros urbanos que nasciam em torno das fábricas, cujas condições de trabalho, ausência de limitação de carga horária, proteção à mulher, proteção à criança, decorrentes do individualismo do *laissez faire laissez passer* da Revolução Francesa, já eram por demais precárias.

Os trabalhadores começaram a se reunir para requerer novas condições de trabalho, iniciando os primeiros movimentos sociais, inspirados pelas ideias Marxistas, quando começaram a paralisar a produção, dando origem as greves, reprimidas pelo Poder Público.

¹ <https://remoalho.wordpress.com/2014/01/07/o-trabalho-enobrece-o-homem/>

Segundo Amauri Mascaro Nascimento²:

“O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servo e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e mais tarde à linha de produção”.

O Estado, até então, não se envolvia nas relações de emprego, todavia passou a observar o aumento excessivo do número de greves, acarretando a paralisação da produção e conseqüentemente diminuição da arrecadação estatal de impostos. Foi então que seu envolvimento nas relações de emprego passou a existir.

No Brasil, conforme retrata José Murilo carvalho em sua obra “Cidadania no Brasil”, já em 1920, os principais centros urbanos, Rio de Janeiro e São Paulo, detinham respectivamente 20% e 31% do total de mão de obra operária. Em São Paulo pela influência dos estrangeiros (1,8 milhões de imigrantes de 1884 a 1920) a influência anarquista foi bem maior, culminando com a grande greve de 1917, o que levou o governo a aprovar leis de expulsão de anarquistas.

Os anarquistas defendiam o direito de auto-organização, de manifestação e de greve. Contudo, em 1922, com o surgimento do Partido Comunista, o movimento anarquista começou a perder o fôlego, trazendo preocupação ao governo que, em 1926, após a Reforma Constitucional, foi possível se preocupar com a regulação do trabalho, que, no entanto, antes da Revolução de Trinta, somente se expressou através da proteção aos menores, com o código de 1927 e uma lei de férias de 1926.

A Revolução de 1930, foi um marco decisivo na história e consolidação do direito do trabalho no Brasil, pois Getúlio Vargas, já a frente da Aliança Liberal, defendia vários direitos trabalhistas como por exemplo: a limitação da jornada de trabalho a oito horas, férias, salário mínimo, proteção a mulheres e a menores de idade.

Sob a influência de Augusto Comte, o Governo Revolucionários criou, dois meses após a vitória, o Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, para o qual foi nomeado Lindolfo Collor, podendo ser encontradas as seguintes conquistas:

Criação do Departamento Nacional do Trabalho em 1931;

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 44.

Estabelecimento de jornada de oito horas para comércio e indústria em 1932;

Proteção para mulheres e menores em 1932;

Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento em 1932;

Estabelecimento de férias para bancários, comerciários e industriários em 1933/1934.

Em 02 de maio de 1939, o Decreto-Lei 1.237, estabeleceu pela primeira vez, a organização da Justiça do Trabalho, sendo seguido pela aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no dia 01 de maio de 1943, através do Decreto-Lei 5.452, finalizando com a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário em 1946, com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 94.

Neste sentido, podemos conceituar o direito da trabalho como sendo um “conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem” (MORAES FILHO, 1965), e ainda, “o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados ou equiparados e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele” (GOMES, 2008).

Observamos, portanto, que os autores acima, não obstante pequenas diferenças terminológicas possuem o mesmo posicionamento no tocante ao conceito de direito do trabalho, pois entendem que são normas, princípios e regras jurídicas derivadas da prestação de serviço subordinado, mediante pagamento pelo serviço prestado, além de outros aspectos econômicos.

Contudo, a definição que julgamos mais acertada, é a de Amauri Mascaro Nascimento, uma vez que define com perfeição o que vem a ser direito do trabalho:

“Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade”.

Sendo assim, é necessário mencionar que empregado nada mais é do que a função de pessoas que laboram de maneira temporária ou permanentemente, em qualquer tipo de atividade econômica, seja ela remunerada ou não.

No Brasil existe uma correlação entre contrato de trabalho e relação de trabalho, no momento que a Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, em seu artigo 442, define contrato de trabalho como sendo um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência são unânimes ao afirmarem que a relação de trabalho é gênero das quais são espécies inúmeras formas de prestação de trabalho humano, contratual ou não,

remunerado ou não, abrangendo desse modo uma ampla lista de subespécies contratuais: o trabalho subordinado, o contrato de empreitada, locação de serviço, trabalho avulso, o estágio, o trabalho autônomo, o trabalho temporário.

Destarte, podemos conceituar contrato de trabalho como sendo o negócio jurídico por meio do qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar serviço não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada.

Segundo Renato Saraiva (2008), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Já a relação de emprego, pode ser entendida como sendo um fato jurídico que ocorre quando alguém (empregado (a)) presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica (empregador (a)), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

A relação de emprego é, portanto, espécie, trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador, é contratual, ou seja, é uma manifestação de vontade.

Para Renato Saraiva (2008), “relação de emprego é aquela que apresenta os seguintes requisitos: realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade”.

Possui nada como sujeitos, o empregado e empregador e tem como características a subordinação, pessoalidade com relação ao empregado, a onerosidade e a continuidade.

3 FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO?

O modelo fordista de desenvolvimento entra em crise no final dos anos 60, com crescente insatisfação dos operários em executar tarefas tediosas e repetitivas, mesmo que fossem bem pagos para isto. Neste cenário, deflagram-se os movimentos sociais, a inflação aumenta e os acordos pactuados no *welfare state* são postos em dúvida pelas empresas.

Deste processo aumentam as terceirizações, flexibilizam-se as relações trabalhistas e ocorre uma mudança na estrutura da empresa, que passa de vertical para um modelo em rede, ou seja, mantém o que é central e terceiriza o que é parte do processo de produção, permitindo desta maneira que os trabalhadores sejam submetidos a diversas formas de contratação, com salários

diferentes, inferiores e sem os mesmos benefícios, para realizar o mesmo trabalho da empresa central.

Segundo Mattoso (1995), essa perda de direitos, bem como as múltiplas relações contratuais, tem acarretado na crescente dificuldade de representação e atuação dos sindicatos, pode ser chamada de “precarização do trabalho”.

Standing (2013, p. 23), afirma que:

“Há duas maneiras de definir o que queremos dizer com precariado. Uma delas é dizer que se trata de um grupo socioeconômico distinto, de modo que, por definição, uma pessoa faz parte dele ou não. Isso é útil me termos de imagens e análises e nos permite usar o que Max Weber chamou de ‘tipo ideal’. Nesse espírito, o precariado poderia ser descrito como um neologismo que combina com o adjetivo ‘precário’ e o substantivo relacionado ‘proletariado’ (...).”

Segundo Standing, o termo ‘precariado’ foi utilizado pela primeira vez nos anos 1980, por sociólogos franceses, buscando descrever os trabalhadores temporários ou sazonais. Para o autor, o significado do ‘precariado’ tem variado,

“ na Itália, o termo *precariato* tem sido empregado para significar mais do que apenas pessoas cumprindo tarefas casuais e com baixas renda, indicando a existência precária como um estado de vida normal. Na Alemanha, o termo tem sido usado para descrever não apenas trabalhadores temporários, mas também desempregados que não têm esperança de integração social. Isso se aproxima da ideia marxista de um *lumpenproletariat* (...) No Japão, o termo tem sido usado como sinônimo de ‘trabalhador pobre’, embora tenha evoluído como um termo distintivo na medida em que passou a ser associado com o movimento japonês do dia do trabalho e os chamados ‘sindicatos freeter’, formados por jovens ativistas que exigem melhores condições de trabalho e de vida”.

No que diz respeito a flexibilização do direito do trabalho, Siqueira Neto (1996), afirma que “consubstancia-se no conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva”. Elucidando ainda que:

“A flexibilização do direito do trabalho é também entendida como um instrumento de adaptação rápida do mercado de trabalho. Neste sentido é concebida como a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento”.

Para Dallegrave Neto (1997, p.90):

“A flexibilização advém do paradigma neoliberal, que busca a desregulamentação da legislação laboral, a implementação de maneiras flexíveis de contratação de empregados, a possibilidade de rescisões trabalhistas sem ônus para o empregador

e a extinção do princípio da proteção ao empregado, almejando uma aproximação das normas jurídicas trabalhistas às normas do Direito Civil. ”

Neste sentido, Bourdieu entende que a precariedade através da flexibilização por parte dos trabalhadores, está causando a impressão que os mesmos são facilmente substituíveis e por isso, estão em constante ameaça de rompimento do pacto laboral.

Assim sendo, Bourdieu (1998, p. 123), assevera que:

“A precariedade atua diretamente sobre aqueles que ela afeta e indiretamente sobre todos os outros pelo temor que ela suscita e que é metodicamente explorado pelas estratégias de precarização, com a introdução da famosa “flexibilidade”. Começa-se assim a suspeitar que a precariedade é o produto de uma vontade política, e não de uma fatalidade econômica, identificada com a famosa “mundialização”.

Apesar da enorme e impactante mudança a que foram submetidas as normas trabalhistas, as relações de trabalho continuam marcadas pela forte intervenção do Estado e crescente globalização que acarretou reflexos no mercado de trabalho, fortalecendo-se o pensamento neoliberal que corrobora com a flexibilização e eliminação de parte das normas trabalhistas.

No entanto, a tentativa dessa flexibilização não é recente, data do período militar, sendo novamente colocado em pauta no governo de FHC, em sua tentativa de copiar, para o Brasil, a experiência da concepção econômica da escola austríaca (Friedrich von Hayek e Ludwig von Mises), levada a cabo na Inglaterra, com Margaret Thatcher, e, nos EUA, com Ronald Reagan, durante a década de 80 do século passado, por meio de medidas que procuravam reduzir o custo da produção, objetivando os produtos brasileiros ganharem competitividade internacional.

Segundo Bourdieu, a precariedade está tanto no setor privado, quanto no público, onde se multiplicam as posições temporárias e interinas, e processos de terceirização de serviços, criando um exército de reserva, que não se sintetiza apenas aos níveis mais baixos de competência e de qualificação técnica, mas sim, causam a impressão que os trabalhadores “descartáveis” e que o seu trabalho é um privilégio, ocasionando assim, uma concorrência pelo emprego dentro e fora do ambiente de trabalho.

“ A concorrência pelo trabalho é acompanhada de uma concorrência no trabalho, que é ainda uma forma de concorrência pelo trabalho, que é preciso conservar, custe o que custar, contra a chantagem da demissão. Essa concorrência, às vezes tão selvagem quanto a praticada pelas empresas, está na raiz de uma verdadeira luta de todos contra todos, destruidora de todos os valores de solidariedade e de humanidade, e, às vezes, de uma violência sem rodeios. ” (Bourdieu, 1998, p, 74)

No que tange a terceirização de serviços e precarização das relações de trabalho, pode-se afirmar que quando a terceirização é das atividades-meio, acarreta a precarização do trabalho, uma vez que ocasiona a redução do salário e dos benefícios, causando a rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho, elevando a jornada de trabalho e os riscos de acidente de trabalho, já que trabalhador terceirizado, via de regra, possui menor capacitação técnica para o exercício da função, razão pela qual abrem mão mais facilmente de seus direitos, na tentativa de manter a vinculação junto à empresa que utiliza sua mão de obra.

Na lei recentemente aprovada, a figura do autônomo com ou sem exclusividade, inclusive de forma intermitente, conforme previsão decorrente da interpretação dos novos arts. 442-B e 443-B, da CLT podem exemplificar a precariedade trazida por esta concepção neoliberal mitigadora de direitos sociais.

Inúmeros outros dispositivos, previstos na novel legislação, possuem fundamento na concepção da prevalência do “negociado sobre o legislado”, descaracterizam a posição de hipossuficiência do trabalhador e dificultam o acesso à justiça, seja pela cobrança de taxas, seja pela imposição de dificuldades ao seu exercício, e até mesmo pela tarifação do valor de indenizações por dano moral.

Na verdade, embora a CLT remonte o Trabalhismo da Ditadura Vargas, não conseguiu a CLT ser aplicada de forma efetiva pelo arcaico empresariado nacional, que viu a oportunidade do vácuo democrático pós impeachment de 2016, para retroagir de forma inconsequente todo o avanço até então conquistado em relação aos direitos sociais.

Negar a necessidade de uma proteção mínima em favor do trabalhador como hipossuficiente, sob o argumento de que o “negociado” deve prevalecer ofende a própria concepção liberal que foi utilizada para garantir uma proteção mínima para outros hipossuficientes como, por exemplo, o consumidor, que possui um Código, não apenas uma consolidação, para sua garantia.

Por outro lado, não há como negar que o Brasil não é o melhor dos exemplos de um sindicalismo forte e livre, sendo comum ter sofrido a interferência tanto do capital (peleguismo) como de interesses políticos em sua estrutura, de tal forma, não há como se admitir a regra de que o acordado coletivamente possa ser melhor aos trabalhadores do que uma proteção mínima.

Finalmente, não há como deixar de registrar que o patronato brasileiro é reticente a qualquer avanço de melhoria nas condições do empregado, a título de exemplificação, recorde-se as greves anuais, no segundo semestre, por falta de um acordo entre os banqueiros e o sindicato dos bancários. Ora, se um dos mais fortes sindicatos não consegue do setor que mais lucra no país, um

aumento digno com a negociação, tendo que recorrer a greve que paralisa um setor essencial por cerca de um mês, quais avanços se pode esperar de sindicatos mais frágeis perante setores da economia que não lucram tanto?

Não se deve ter ilusões, pois a precariedade se fundamenta em uma forma de dominação, baseada na constante sensação de insegurança para os mais vulneráveis, que os obriga à total submissão e à aceitação da exploração, já que, em caso contrário, estariam desempregados e facilmente outro empregado ocuparia sua vaga.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi mostrado no transcorrer do trabalho, podemos concluir que a precarização seja pela ampla flexibilização da nova reforma trabalhista, seja pela terceirização ilimitada que abranja as atividades fins, permitirá a quebra de vínculos entre o profissional e a empresa de modo que a força de trabalho possa ser visualizada como um insumo de troca no mundo do fetichismo da mercadoria.

O discurso dos setores conservadores da política brasileira de que a reforma permitiria uma maior geração de empregos é profundamente equivocada, não apenas por ter o Brasil em um passado recente conseguido ótimos índices de empregabilidade com a legislação trabalhista mais garantista, mas, principalmente, porque a nova legislação incentivar a troca, pelo empresariado, de contratos garantistas, por formas alternativas e flexíveis de empregabilidade.

Corroboramos com o entendimento de Pierre Bourdieu, que afirma que existe um estado de “flexploração”, ou seja, insegurança, em que se expressa uma exploração cada vez mais “bem-sucedida”, baseada na divisão entre aqueles que não trabalham e aqueles que trabalham cada vez mais, transpondo razões que muito pouco tem a ver com o econômico, mas sim com um regime político.

Talvez, a última trincheira capaz de barrar a flexibilização seja o próprio judiciário trabalhista, que demonstrou por sua associação nacional, ANAMATRA, sintonia com a defesa intransigente a preservação dos direitos trabalhistas feito pelo Ministério Público do Trabalho, notadamente em pontos da reforma que ofendem tratados e convenções internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, entendemos que para que se tenha garantia à ordem social é importante o reconhecimento da importância e necessidade de preservação do trabalho como mecanismo de

efetivação da dignidade humana, de modo a preservar o trabalhador, sempre explorado, dos efeitos destruidores da precariedade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O Continente do Labor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

BONFIM, Benedito Calheiros. **A legislação trabalhista e a flexibilização**. In: Revista de Direito do Trabalho n°. 28, out/dez 2002. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BOURDIEU, Pierre. **A precariedade está hoje por toda a parte**. In: Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília (DF), 1988.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil o longo caminho**. 8ed. Rio de Janeiro, Editora: Civilização brasileira, 2006.

DALLEGRAVE NETO, J. A. Et. al. **O Estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico**. In: _____. Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Editora: Ltr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios do direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo, Editora: Ltr, 2001.

DIEESE. **Os trabalhos frente à terceirização**. São Paulo, maio de 1993. (Pesquisa Dieese, n.7)

FREITAS, Carlos Eduardo Soares. **Flexibilização e Precarização dos Direitos do Trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da UNB. Brasília: UNB, 2000.

FIGUEIRÊDO, Daniel dos Santos. **Direitos outorgados: objeto da luta sindical brasileira em um contexto neoliberal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) apresentada à Universidade Estadual de Feira de Santana. Bahia: UEFS, 2006.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 7ed. Rio de Janeiro, Editora : Forense, 1977.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo, Editora: Ltr, 2007.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 21ed. São Paulo, Editora: Ltr, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Editora: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo, Editora: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processo do trabalho**. 23ed. São Paulo, Editora: Atlas, 2005.

MARX, Karl; ENGELS, Frederick. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Hucitec. 1986.

MATTOSO, J.E.L. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta/ escrita, 1995.

MORAIS, Maria Christina Filgueira de. A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjuntura econômica mundial. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2005, 27 dez. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12133>>. Acesso em: 09 de julho de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Flexibilização do Direito do Trabalho: dimensão e experiência brasileira. In: Revista Forense, set/out 2003. Rio de Janeiro, 2003.

NAHAS, Tereza Christina. **O significado da expressão “relação de trabalho” no art. 114 da CF e a Competência da justiça do trabalho**. Revista Ltr.70-07/808-812, 2006.

NETO, José Francisco Siqueira. **Flexibilização, desregulamentação e direito do trabalho no Brasil**. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. (org). Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado? 2ª edição. São Paulo: Scritta, 1996.

OLIVEIRA, Sandra Liana Sabo de. **Reflexos da globalização da economia nas relações de trabalho**. In: Revista de Direito do Trabalho n°. 32, out/dez 2006. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

ROMANO, Sylvia. **A lenta morte dos Direitos Trabalhistas**. In: Periódico Universitário É Direito, n°. 24, set/2008. Itabuna: 2008.

SANTOS, Roberto Miguel. **A Flexibilização das normas trabalhistas e a garantia dos princípios do Direito do Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) apresentada à Universidade Estadual de Feira de Santana. Bahia: UEFS, 2003.

SILVA, Cristiane Leonel Moreira da; MORGADO, Isabele Jacob; FARIA, Luís Alexandre. **A flexibilização das normas trabalhistas e a atuação dos auditores fiscais do trabalho**. In: Revista de Direito do Trabalho n°. 27, abr/jun 2001. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes - Belo Horizonte: Autentica, 2013