

A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: OS LIMITES DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Marcela Andresa Semeghini Pereira¹
Adeneele Garcia Carneiro²

RESUMO: O presente artigo apresentou uma reflexão das modificações ocorridas no mundo, culminando com o fenômeno da globalização. Tratou em especial dos limites da flexibilização da legislação trabalhista que originou-se com o argumento da necessidade do aumento da competitividade das empresas, no intuito de alcançar melhores salários e maior empregabilidade, sendo considerada fundamental na sociedade moderna. No entanto, estas modificações devem ser efetuadas primando pela efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana através da valorização do trabalho. Na pesquisa analisou a flexibilização da jornada de trabalho considerando que esta deve ser exercida para realização dos princípios da dignidade da pessoa humana através de ações que resultem na valorização do trabalho. A delimitação do tempo de trabalho é uma das formas de promoção do tempo de lazer, produzindo como consequência tempo livre para descansar, refletir e participar em ações familiares. Uma das modificações sugeridas pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) é permitir a todas as categorias profissionais o trabalho aos domingos e feriados, sem necessidade de aprovação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego local. As práticas laborais exercidas aos domingos e feriados, caso aprovadas de acordo com a proposta, resultará no descumprimento do direito ao lazer, produzindo consequentemente resultados danosos aos trabalhadores, o que repercutirá no próprio convívio social e em último caso na desvalorização do trabalho humano, desconstituindo-se a construção de um trabalho digno.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade no Trabalho. Direito ao Lazer. Valoração do Trabalho Humano.

THE FLEXIBILITY OF LABOR LAW: THE LIMITS OF LABOR ON SUNDAYS AND HOLIDAYS

ABSTRACT: This paper presented a reflection of changes in the world, culminating with the phenomenon of globalization. Addressed in particular the limits of flexibility of labor laws that originated with the argument for increasing the competitiveness of enterprises, in order to achieve better wages and greater employability, considered essential in modern society. However, these changes must be made striving for realization of the principle of human dignity by valuing work. In the research analyzed the flexibility of working hours whereas this should be exerted to achieve the principles of human dignity through actions that result in the value of labor. The definition of working time is a form of promotion of leisure time, producing consequently free to relax, reflect and participate in family time shares. One of the changes suggested by the National Confederation of Industries (CNI) is to enable all professional groups work on Sundays and holidays, without the approval of the Regional Labour and Employment site. Labor practices performed on Sundays and holidays, if approved in accordance with the proposal will result in breach of the right to leisure, thus

¹ Discente do Programa de Mestrado em Direito/Unimar. Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais e Bacharel em Direito.

² Discente do Programa de Mestrado em Direito/UNIMAR. Docente em Direito Constitucional na instituição Anhanguera- Rondonópolis – MT.

producing harmful results to employees , which will have repercussions in social life itself and in the latter case the devaluation of human work , taking from the construction of decent work .

KEYWORDS : Dignity at Work. Right to Leisure . Evaluation of Human Work .

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, apresentou uma reflexão sobre as influências da globalização no trabalho e, em destaque, o posicionamento em defesa das flexibilizações das legislações trabalhistas, que se em parte se encontra plasmado na proposta feita pela Confederação Nacional das Indústrias, em específico, no que diz respeito à desregulamentação da jornada de trabalho no Brasil.

No primeiro capítulo faz-se um breve histórico sobre o trabalho e sua regulamentação. No segundo capítulo tratou-se dos princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho humano, previstos na Constituição Federal de 1988, na condição de fundamento da República e do Estado Democrático de Direito do Brasil.

Considera-se que a flexibilização da legislação trabalhista é necessária, visto que a globalização exige modificação para que as empresas e os próprios trabalhadores sejam competitivos e se mantenham no mercado. No entanto, estas devem ser efetivadas à luz dos princípios da dignidade e da humanidade.

No terceiro capítulo cita-se um exemplo de flexibilização que é a jornada de trabalho, fazendo um contraponto com os prejuízos que podem ser causados a partir do momento que venha a ser admitida a proposta inovadora apresentada pela Confederação Nacional da Indústria. Foi citada a legislação vigente que delimita a jornada de trabalho e ampara o trabalhador para que este possa programar a utilização de seu tempo livre com antecedência.

A Confederação Nacional das Indústrias propõe, sob o título de modernização trabalhista, 101 ementas sendo que a 10ª ementa recomenda o trabalho aos domingos e feriados a todas as categorias. Resta saber quais as consequências possíveis que podem ser produzidas a partir dessa proposta, como também, qual o impacto ou significado em relação à afetação do princípio da valorização do trabalho humano.

Fica então delimitado o objeto do presente estudo, bem como estabelecidos os objetivos pretendidos, adotando-se para a presente pesquisa o método dedutivo, com pesquisas doutrinárias em especial, compartilhando o presente estudo com outras áreas do conhecimento.

01. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O homem, em relação ao trabalho, passou pelas fases de escravidão, servidão e trabalho em corporações, sendo que a Revolução Industrial produziu talvez uma das maiores transformações na Europa do século XVIII no que diz respeito às mudanças nas estruturas políticas e na própria formação dos agentes sociais, que antes estava baseada na atividade agrícola e a partir dessa transformação, passou a ter como centro a atividade industrial. Somente nesta última fase houve maior preocupação com os direitos trabalhistas, podendo ser afirmado que o modo de produção capitalista, que de início produziu um grande desequilíbrio na chamada infraestrutura humana, por outro lado, também gerou o início daquilo que passou na sequência a ser traduzido como processo de valorização do trabalho humano.

O proletário do século XVIII tinha uma jornada de trabalho de até 16 horas, quase que transformado em uma máquina, se levado em consideração a sua não condição de pessoa humana, na maioria das vezes com pouco desenvolvimento intelectual. Seu ambiente de trabalho e de habitação era degradante, visto que pouco ganhava para viver em condições humanas. Nesta época, em especial na Inglaterra, a exploração do trabalho humano atingiu um grau extremo, se comparada à rotina de trabalho, levando-se em conta o tempo da jornada e condições gerais de vida social (NASCIMENTO, 2002).

No século XVIII, ainda na Europa (França, Inglaterra, Alemanha), em que pese às particularidades existentes em cada um dos Estados, o empregador impunha as condições de trabalho, como: o tempo trabalhado, os horários do trabalhador e as condições do meio ambiente de trabalho. O trabalhador, tendo apenas a sua força de trabalho para sua manutenção e da sua família, sujeitava-se ao que era imposto pelo empregador (NASCIMENTO, 2002, p. 40).

Com o avanço da industrialização (Europa, século XIX), a regulamentação do trabalho tornou-se necessidade, visto que este, até então, foi marcado por grande exploração, excessos e desgastes, produzindo baixos salários e condição humana desprezível (NASCIMENTO, 2002, p. 40).

Com o surgimento do capitalismo iniciaram as discussões em torno da questão social, moral e ética, uma vez que o empobrecimento dos trabalhadores em todos estes aspectos foi notória (NASCIMENTO, 2002, p. 40). A questão aqui colocada não repousa somente no fato da preservação ou a geração de melhores condições de trabalho, mas também na preocupação do empresariado da época por conta do número abusivo de acidentes laborais, que estavam por provocar um colapso no próprio oferecimento de mão-de-obra principalmente para a indústria que se desenvolvia na época (NASCIMENTO, 2002, p. 40).

Em 15 de maio de 1891 a Encíclica *Rerum Novarum*, de autoria do Papa Leão XIII trouxe por assim dizer o prelúdio daquilo que após passou a ser chamado por dignidade no trabalho, pois considerava o trabalho não como uma mercadoria, mas um modo de expressão direta da pessoa humana, sendo que, para a maioria dos homens o trabalho é a única fonte de meios de subsistência e de realização onde desenvolve suas habilidades. No entanto, por outro viés, não pode ser esquecido que o referido documento serviu para “abafar” principalmente os movimentos do leste europeu, que propugnavam a conquista pelos trabalhadores dos meios de produção. Foi também um combate às teorias socialistas e comunistas que estavam em franco desenvolvimento na parte ocidental da Europa.

Consta na mesma Encíclica que o homem deve aceitar com paciência sua condição, pois é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível e, portanto, as diversas classes devem entrar em acordo. Esta divulga que (LEÃO XIII, 2013):

Toda a economia das verdades religiosas, de que a igreja é guarda e intérprete, é de natureza a aproximar e reconciliar os ricos e os pobres, lembrando às duas classes os seus deveres mútuos e, primeiro que todos os outros, os que derivam da justiça. O que é vergonhoso e desumano é usar os homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços.

O papa defendia o *status quo* e a resignação à situação social e econômica de todo ser humano, propondo o cristianismo como o melhor dos meios para garantir a paz social. No entanto, a regulamentação das relações de trabalho era fundamental, visto que embora não fosse possível que todo ser humano tenha a mesma condição social e econômica, era necessário garantir sua dignidade.

O aparecimento do Direito do Trabalho se deu principalmente a partir no século XVIII, com a Revolução Industrial, na Inglaterra, conforme já apresentado nos parágrafos anteriores. Com a invenção da máquina e sua utilização, ocorreram mudanças nos métodos de trabalho e nas relações entre patrão e empregado. A máquina a vapor, o tear mecânico e a expansão do comércio e da indústria acarretaram uma drástica redução da mão-de-obra utilizada e a conseqüente substituição do trabalho escravo, servil e corporativo, pelo trabalho assalariado.

No Brasil, aquilo que precariamente pode ser chamado de indústrias começa a surgir em 1808, com a chegada da família real. Tem-se que o processo de industrialização no Brasil foi lento, ganhando algum dinamismo a partir do início do século XX, com o fim do tráfico negreiro e da escravidão, surgindo às primeiras associações operárias e anticapitalistas, com o

prelúdio de formas de organização dos trabalhadores urbanos, incitando greves e manifestações dos trabalhadores (CUNHA, 1997, p. 11).

O Brasil sofreu influências advindas de países Europeus como a Inglaterra, Alemanha e Itália que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas. Também, o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas foi fundamental para a elaboração de um sistema próprio que passou a compor a chamada legislação trabalhista.

Contudo, somente após a Revolução de 1930 em especial com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que se iniciou a fase da legislação trabalhista. Ainda que na década de 1910 já houvesse alguma forma de organização anarco-sindicalista e que a fundação do Partido Comunista seja de 1922, considera-se para fins desse estudo, que os principais diplomas legais específicos de proteção ao trabalho humano advieram somente após 1932, embora carecessem de uma ordem sistêmica, uma vez que se apresentava de forma fragmentada e despossuída da condição de abranger todos os trabalhadores.

No ano de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho foi decretada, e com ela apresentou-se a junção de várias leis trabalhistas já existentes e a criação de outras que formou a estrutura primeira do sistema trabalhista normativo nacional. Trata-se da era Vargas, com a formação de um complexo unitário diante do trabalhador urbano, que no Brasil, apresentava-se como algo novo. Nesta legislação os princípios e garantias constitucionais foram atestados no Brasil (DELGADO, 2001, p. 44).

Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, houve lugar para se estabelecerem as condições das relações de trabalho, em especial visando proteger o trabalhador e enaltecendo os valores mínimos do trabalho humano. Foi estabelecido em seu artigo o art.7º, incisos XXX a XXXII e XXXIV, o equilíbrio entre trabalho e descanso, nos incisos XII a XV e XVII a XIX, também foi disposto sobre a duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva. Tratou sobre o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, férias e licenças.

O jurista José Afonso da Silva (1999, p. 292), preleciona:

O art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele nem o art. 7º, trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho; o art. 170 estatui que a ordem

econômica funda-se na valorização do trabalho, e no art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) [...] As condições dignas de trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores. Por meio delas é que eles alcançam a melhoria de sua condição social (art.7, caput), configurando, todo, o conteúdo das relações de trabalho, que são de dois tipos: individuais ou coletivas.

Portanto, o objetivo maior dos direitos sociais é garantir uma vida digna e humana aos trabalhadores, sendo que somente poderá ser alcançada com a melhoria das condições de trabalho favorecendo, desta forma, a qualidade de vida.

A Constituição Federal de 1988 e antes a Consolidação das Leis do Trabalho conferiram aos trabalhadores segurança jurídica e justiça social, que são características essenciais em um Estado Democrático de Direito. Nestas condições, a dignidade e a humanidade são características fundamentais para a realização do contido nestas cartas.

02. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O TRABALHO HUMANO: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA ORDEM ECONÔMICA

A Constituição Federal de 1988, ao referir-se a dignidade como fundamento da República e do Estado Democrático de Direito reconheceu que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o oposto, já que o ser humano constitui finalidade e não meio da atividade estatal. Portanto, a principal função do Estado é o bem estar das pessoas e proporcionar, a estas, uma vida digna.

Celso Ribeiro Bastos (1995, p. 149), a respeito do assunto nos ensina que:

A Constituição traz como fundamentos do Estado brasileiro a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a crença nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Estes fundamentos devem ser entendidos como o embasamento do Estado; seus valores primordiais, imediatos, que em momento algum podem ser colocados de lado.

O Estado deve fazer valer os princípios constitucionais, e quando necessário, deve intervir de forma direta ou indireta para garantir o cumprimento dos objetivos fundamentais da República e do Estado Democrático de Direito.

O princípio da dignidade da pessoa humana, fundamental no ambiente de trabalho, é desrespeitado quando há exploração do homem através do trabalho, onde o ambiente de trabalho é insalubre e onde o salário mínimo não supre as necessidades básicas do trabalhador.

O valor dignidade da pessoa humana vincula-se à tradição do pensamento cristão, ao colocar cada homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teleológica que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda experiência especulativa, razão por que, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica (GOMES, 2005, p. 21).

Todo ser humano deve ser respeitado, incluindo a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, no âmbito do Direito do Trabalho, sendo conferidas condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho.

O princípio da dignidade é violado sempre que o indivíduo é tratado como um objeto ou instrumento de geração de lucro, sendo desumanizado e não possibilitando que este desenvolva suas potencialidades. Segundo Kant (2004, p. 58), as pessoas devem ser referenciadas como seres humanos, e não como um meio ou uma mercadoria para se obter lucro:

No reino dos fins, tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.

Portanto, o homem, como ser racional, é um fim em si mesmo e não o uma mercadoria explorada por outrem. A liberdade de pensamento e principalmente a liberdade no ambiente de trabalho é primordial para que o homem se sinta humano e digno.

A dignidade da pessoa humana é fundamento do Estado Democrático de Direito e constitui um valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem, em todas as suas dimensões considerada a democracia o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos desrespeitados no Estado autoritário, e que podem voltar a ser com as medidas flexibilizatórias.

Estas medidas visam alterar as condições de trabalho de acordo com as modificações geradas, principalmente pela globalização, no entanto deve-se certificar que estas flexibilizações não violarão os princípios da dignidade e do trabalho humano, princípios estes preconizados na Magna Carta.

2.1 Flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana

Quando a Constituição Federal coloca o valor da pessoa humana como um princípio fundamental no artigo 1º, inciso III, este deve ser realizado sob o olhar de diferentes aspectos no cenário social, seja no tocante ao próprio interesse individual da pessoa, seja no plano econômico ou social, demonstrando os limites a serem respeitados pela flexibilização sob pena de tornar-se inconstitucional e violar o Estado Democrático de Direito.

A Constituição Federal de 1988 abrange o princípio da dignidade da pessoa humana, descrevendo diversas dimensões deste princípio. Em seu artigo 170 determina que a ordem econômica garanta a todos uma existência digna.

O processo de flexibilização, ou um ajuste das normas jurídicas aplicáveis ao Direito do Trabalho, só é legítimo com a observação dos direitos e garantias fundamentais aplicáveis a todo cidadão seja ele trabalhador ou não, sob pena de estar ferindo norma de cunho legal e até mesmo podendo se tornar uma medida inconstitucional. Portanto, a flexibilização da legislação trabalhista não pode ferir nenhum princípio constitucional.

A flexibilização trabalhista é conhecida como meio de adequação e redução das leis trabalhistas. Este processo pode ser realizado através de negociações coletivas, sendo apresentadas como necessidade de mercado ou com a menor intervenção do Estado na atividade econômica e redução das normas de proteção aos trabalhadores.

Flexibilizar contratos trabalhistas como forma única de propiciar um incremento na geração de empregos, na ânsia de combate ao crescente desemprego, com vistas ao desenvolvimento econômico e social, apresentados por muitos através do termo modernidade, pode ocasionar sérios riscos aos trabalhadores, na medida em que retira do Estado o poder intervencionista.

De acordo com Karl Marx (1885), em sua obra *O Capital*, a indústria moderna exige, por suas características, variação e fluidez do trabalho, ou seja, este deve se adaptar e se adequar as modificações constantes típicas. Marx também informa a respeito da elasticidade que as máquinas e a força humana revelam, quando distendidas ao máximo pela diminuição compulsória da jornada de trabalho. Para o autor, o trabalhador se desdobra para cumprir sua função em um tempo de trabalho reduzido, faz em 1 (uma) hora o que deveria ser feito em 2 (duas), gerando maior exploração e desgaste físico e mental.

Nesta mesma linha de pensamento, Giovanni Alves (2009, p. 43) considera que a flexibilização do trabalho possui duas características marcantes: “a precarização estrutural do estatuto salarial (o que implica perdas históricas de empregos, vantagens salariais e direitos e da classe do proletariado) e a constituição de uma nova precariedade salarial [...]”.

Para estes dois autores, as flexibilizações não gerarão emprego, melhores salários, melhores condições de trabalho, e sim são postas em prática, na maioria das vezes, para explorar ainda mais o trabalhador e causar o estranhamento deste com a sua função e com ele mesmo. Para Alves (2009, p. 46):

Deste modo, a mundialização do capital, a 'acumulação flexível' e o neoliberalismo constituíram nas últimas décadas de capitalismo global, um *novo (e precário) mundo do trabalho* complexificado, fragmentado e heterogeneizado. (grifo do autor).

Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p. 92) leciona que a flexibilização, posta em prática na atualidade, afasta o Estado da proteção ao trabalhador, desampara-o, ficando suscetível a violações do princípio da dignidade e do trabalho humano, para ela:

[...] a flexibilização e a desregulamentação, nos moldes hoje determinadas, têm por escopo justamente afastar o Estado desta modalidade de relação contratual e, conseqüentemente, em detrimento desses mesmos princípios e regras que resguardam aquele mínimo de dignidade, duramente conquistado.

E complementa, afirmando que (GOMES, 2005, p. 93):

Na verdade, tais imposições advindas do neoliberalismo e da globalização, trazem pois, como resultado, o amargo retorno à pré-modernidade, o que evidencia a volta da barbárie; ou, mais precisamente impõe uma nova forma de regulação feudal, a ignorar completamente o longo percurso da conquista desses direitos.

De acordo com a autora, a flexibilização e a desregulamentação das leis trabalhista são retrocesso e perda de direitos conquistados através de muita luta. O processo de flexibilização de forma descuidada poderá redundar na descaracterização do próprio Direito do Trabalho, a partir do momento que o mesmo é apreendido como instrumento necessário à proteção do trabalho humano.

Caso os processos flexibilizatórios venham a negar esse valor e provoque a fragilização da proteção dos direitos sociais, ter-se-á a própria inconstitucionalidade desta adequação da legislação.

Também, a própria justiça social, pode ser afetada pelas modificações da legislação. Sobre justiça social escreve José Afonso da Silva (1999, p. 764):

Um regime de justiça social será aquele em que cada um deve dispor dos meios materiais para viver confortavelmente segundo as exigências de sua natureza física, espiritual e política. Não aceita as profundas desigualdades, a pobreza absoluta e a miséria. O reconhecimento dos direitos sociais, como instrumento de tutela dos menos favorecidos, não teve, até aqui, a eficácia

necessária para reequilibrar a posição de inferioridade que lhes impede o efetivo exercício das liberdades garantidas. Assim, no sistema anterior, a promessa constitucional de realização da justiça social não se efetivará na prática. A Constituição de 1988 é ainda mais incisiva no conceber a ordem econômica sujeita aos ditames da justiça social para o fim de assegurar a todos existência digna. Dá à justiça social um conteúdo preciso. Preordena alguns princípios da ordem econômica - *a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente, a redução as desigualdades regionais e pessoais e a busca do pleno emprego* – que possibilita a compreensão de que o capitalismo concebido há de humanizar-se (se é que isso seja possível). Traz, por outro lado, mecanismos na ordem social voltados à sua efetivação. Tudo depende da aplicação das normas constitucionais que contêm essas determinantes, esses princípios e esses mecanismos. (grifo do autor).

Buscando-se o equilíbrio social, frente à nova realidade, o processo de flexibilização das normas trabalhistas não é uma imperiosa necessidade. A urgência, pois, não está na modificação de normas jurídicas laborais, mas na implementação de políticas públicas que propiciem o desenvolvimento econômico do país, com justa distribuição de renda e medidas que inibam o engessamento do mercado de trabalho. Todavia, qualquer alteração a ser promovida deve respeitar o núcleo de normas constitucionais, que deverá permanecer inatingível, pois a ordem jurídica tem o dever de assegurar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que são fundamentos do Estado Democrático de Direito.

2.2 A globalização e necessidade de adequações nas relações de trabalho

O mundo vive o processo de globalização, ou mundialização, onde a competitividade gera aceleração do desenvolvimento tecnológico, exigindo que as empresas nacionais acompanhem esta evolução para conseguirem competir no mercado nacional e internacional. No entanto, o desenvolvimento das máquinas gera o desemprego e a extinção de postos de trabalho.

A globalização que o mundo está vivendo aumenta a competitividade, o que acarreta aceleração da revolução tecnológica, sem o que as empresas não conseguem competir no mercado. Isto vem causando taxas de desemprego crescentes, que não se têm estabilizado, pois mesmo que crie novos e especializados mercados, estes são insuficientes para a absorção do número de postos extintos devido a substituição do homem pela máquina, além do que a especialização é algo que demanda tempo para ser alcançada.(CARLI, 2005, p. 50)

O Direito do Trabalho visa à proteção do trabalho digno e à busca constante de uma igualdade substancial, que resulta em uma sociedade justa. Historicamente, pois, o Estado passou a regulamentar detalhadamente as condições de trabalho. De qualquer forma, com a globalização da economia mundial, é necessário que o Estado atue na economia, a fim de

possibilitar a criação, manutenção e qualidade do emprego, conforme demonstra o professor Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 06):

Com efeito, no âmbito da globalização econômica e da afirmação do pensamento neoliberal, verifica-se que a redução do Estado, caracterizada principalmente pela desnacionalização, desestatização, desregulação e diminuição gradativa da intervenção estatal na econômica e sociedade, tem ocasionado, paralelamente ao enfraquecimento da soberania interna e externa dos Estados nacionais (sem que se possa, contudo, falar em seu desaparecimento), um fortalecimento do poder econômico, notadamente na esfera supranacional.

Além de uma atuação segura por parte do Estado, cada dia mais o empregado necessita de uma efetiva representatividade nas negociações trabalhistas, e a atuação sindical revela-se um procedimento importante e necessário, na medida em que defenda e não coloque em risco os direitos fundamentais.

A globalização da economia produziu efeitos substanciais nas relações individuais de trabalho. E é certo dizer que tais inovações, como a tecnológica, juntamente com a competitividade entre as economias transnacionais produzem um novo cenário jus-laboral. Tais alterações, consideradas isoladamente, não maculam os princípios que norteiam o Direito do Trabalho. Todavia, estes fatores, aliados a uma economia que não propicia o crescimento econômico, produz distúrbios no mercado de trabalho, prejudicando tanto empregados como também os próprios empregadores.

A crítica que se faz sobre a flexibilização, como posta pelo sistema neoliberal, não é fundamental, pois não está atrelada à exigência de uma ética de justiça social, inspirada em uma ordem democrática que conserve o exercício de direitos fundamentais, assim como ensina Silvano Gomes (2002, p. 60):

A globalização da economia demonstra dois pontos fundamentais: a necessidade de adaptação do trabalho à demanda imposta pelo fenômeno econômico, social e tecnológico, e a capacidade de flexibilização do trabalho encarado modernamente, matéria de competência do Direito do Trabalho. No entanto, há que se compreender denominação e conceituação do termo flexibilização, afim de que melhor se faça a delimitação do problema.

Vilma Maria Inocência Carli (2005, p. 50), leciona que:

A flexibilização é um fenômeno irreversível e o direito do trabalho deve aceitá-la para não obstar o desenvolvimento, com ela conviver, apesar dela promover melhorias no mercado de trabalho. Pela desregulamentação a taxa de desemprego pode ter aumento significativo, pois, sabemos que os fatores para seu surgimento são produzidos pela crise econômica, através das transformações tecnológicas e de melhor qualidade de vida.

Mesmo os flexibilistas admitem que o problema na geração de empregos não é fato único e exclusivo das normas protecionistas que regem o Direito do Trabalho. Pois a própria autora acima mencionada na posição de flexibilista assumida, mais adiante traz à baila questões de ordem tributárias bem como no sistema burocrático previdenciário e os custos com encargos sociais, observa-se (CARLI, 2005, p. 50):

O papel do contrato de trabalho, tem na flexibilização das relações entre empregados e empregadores, com a revolução tecnológica, os avanços da microeletrônica e da telecomunicação no mundo que mudou, e as empresas foram forçadas a enfrentar uma feroz competição e o inovar tornou-se absolutamente essencial para ser vencido o desafio e gerar empregos, realizando várias mudanças na contratação individual e coletiva, todas orientadas pela flexibilização, simplificando o sistema previdenciário, reduzindo os encargos sociais, descentralizando as negociações, aumentando a produtividade do trabalho, subcontratando e terceirizando a mão de obra, vencendo a competição, elevando o nível do emprego, portanto, é a flexibilização que dará ao País as condições de competir e manter seu povo empregado.

Portanto, vê-se que as causas estruturais do desemprego são mais diversas e são consequências de outros fatores que não têm qualquer ligação com a suposta rigidez da legislação.

A Constituição Federal de 1988 estabelece os permissivos de flexibilização de salário bem como de jornada de trabalho segundo as normas contidas no artigo 7º incisos VI e VIII, ao especificar que são os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Observa-se que já existem regramentos que possibilitam flexibilização do Direito do Trabalho, inclusive para questões primordiais como: salário, jornada de trabalho, contrato de trabalho e outros. No entanto, estas modificações não geraram novos postos de trabalho, ou não se verificou melhora na situação econômica e social dos trabalhadores.

Após todas as considerações feitas, há necessidade de analisar a flexibilização sob o enfoque da jornada de trabalho, no intuito de coadunar com a proposta apresentada pela Confederação Nacional da Indústria, anteriormente anunciada.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A limitação da jornada de trabalho é necessária para efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho humano para que desta forma o trabalhador tenha

delimitado o tempo de trabalho e o tempo de lazer, podendo utilizar este para descansar, refletir, harmonizar com a família, pescar, ir ao cinema, jantar fora, ler etc.

As novas demandas da sociedade moderna desafiam o Direito a apresentar soluções para atender a empresa/empregador e o empregado. Desta forma, surge à necessidade de adequar a jornada de trabalho.

A flexibilização da jornada de trabalho é apresentada como uma situação em que o trabalhador escolhe o horário em que deve estar na empresa para exercer sua função, neste caso possui o horário livre, no caso da flexibilização em horário fixo o trabalhador deve estar presente “obrigatoriamente” no horário determinado pelo empregador em um limite mínimo e máximo de trabalho (MARTINS, 2002, p. 77).

O que se observa é que a flexibilização da jornada de trabalho não é consequência do desemprego e do baixos salários, tratando-se de um meio de adequação às constantes modificações da sociedade moderna. No entanto, deve-se destacar que estas adequações devem, necessariamente, estarem condizentes com os princípios da Constituição Federal para que desta forma os direitos indisponíveis dos trabalhadores não sejam lesados.

3.1 Trabalho aos domingos e feriados: disposições normativas

A Constituição Federal (BRASIL, 2003) dispõe no artigo 7º, inciso XV, o "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos". O repouso semanal remunerado é uma medida de proteção ao trabalhador, que consiste no direito do empregado de não trabalhar durante pelo menos um dia, pré-fixado em cada semana, sem prejuízo da remuneração correspondente.

O repouso semanal remunerado está disciplinado nos artigos. 67 e 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nos artigos da Lei nº 605/49. Os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho proclamam:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir

instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

O artigo 1º da Lei nº 605/49 preleciona que: "Art. 1º. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local".

A legislação prevê que em virtude de exigências específicas das empresas, poderá ser concedida autorização em caráter transitório ou permanente para o trabalho aos domingos. Há regra inserta no art. 8º combinado com o art. 10 da Lei nº 605/49:

Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos art. 6º e 7º.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

O trabalho aos domingos nos estabelecimentos do comércio varejista em geral foi autorizado pelo Decreto nº 99.467/90. A autorização ficava condicionada à prévia de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o art. 1º do decreto:

Art. 1º Fica facultado o funcionamento aos domingos do comércio varejista em geral, desde que estabelecido em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, respeitadas as normas de proteção ao trabalho e o art. 30, inciso I, da Constituição Federal.

A Lei 10.101/2000 alterou o Decreto 99.467 autorizando o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, independentemente da prévia celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 6º. Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo Único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Desta forma, através autorização legislativa federal, o trabalho aos domingos no comércio varejista em todo o território nacional, em 1997, foi plenamente autorizado. As empresas deveriam conceder o repouso semanal no domingo pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, respeitar as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em convenção coletiva de trabalho.

De outra parte, em relação aos feriados, não havendo qualquer autorização expressa, em princípio, ao comércio varejista em geral estava vedado o direito de funcionar em tais datas.

As empresas legalmente autorizadas a funcionar aos domingos são obrigadas a organizar escalas de revezamento, a fim de que cada empregado usufrua de pelo menos um domingo de folga no mês, sendo os restantes em outros dias da semana. A escala de revezamento será efetuada por meio de livre escolha do empregador (art. 6º do Decreto n. 27.048, de agosto de 1949, e alínea "b" do art. 2º da Portaria n. 417, de 10 de junho de 1966).

No dia 24 de março de 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria 375 (BRASIL, 2014), que dispõe sobre pedidos para autorização de trabalho em domingos e feriados, elencando no art. 2 e alíneas os documentos necessários: laudo elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de quatro anos; acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical; e escala de revezamento. As autorizações serão concedidas por até dois anos, renováveis por igual período.

Esta norma também declara que a empresa que tiver histórico de reincidência em irregularidades no que se refere à jornada de trabalho ou norma de segurança, terá o pedido negado.

Verifica-se que a legislação trata o trabalho aos domingos e feriados como exceção, em regra estas datas devem ser de tempo livre e de lazer em que o trabalhador utilize destes momentos para harmonizar com sua família, ler, descansar, pescar, ir ao cinema, viajar, contemplar algo enfim, momento de liberdade.

3.2 Propostas da Confederação Nacional da Indústria para modernização trabalhista

No ano de 2012, a Confederação Nacional da Indústria, publicou 101 ementas propondo a modernização das leis trabalhistas (2013). O argumento para a publicação e efetivação das demandas é que além da necessidade de adequação às transformações decorrentes da globalização há a necessidade de garantia de competitividade às empresas

possibilitando a oferta de produtos e serviços a preços acessíveis aos consumidores, e a geração de mais e melhores empregos.

Dentre as ementas há a que propõe o trabalho aos domingos e feriados sem a obrigatoriedade de autorização do Ministério do Trabalho e do Emprego, sendo permitido para todas as atividades laborais, e função do empregador a verificação da necessidade desta jornada.

Faz-se análise quanto ao corolário da aprovação desta ementa, principalmente com enfoque no núcleo familiar e na saúde mental e física do trabalhador.

04.1.2. Ementa 10 da Confederação Nacional da Indústria: Trabalho aos domingos e feriados

O Repouso Semanal Remunerado aos domingos e feriados é um costume religioso, sendo parte da cultura da sociedade. No entanto, em função da globalização e da competitividade da economia os agentes produtivos tentam “por todos os meios” incluir os domingos e feriados como dias úteis de trabalho.

A décima ementa da Confederação Nacional da Indústria propõe que o trabalho aos domingos e feriados seja estendido para todas as categorias, sem restrições, desde que se mantenha o direito a repouso semanal remunerado e às formas de pagamento contido na legislação vigente.

A proposta visa permitir o trabalho em domingos e feriados, sem necessidade da autorização pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, para todas as categorias, a partir de negociação coletiva ou de escala de revezamento especial para tais dias, de forma que para cada domingo e para cada feriado fosse escalado um grupo de funcionários diferentes.

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores o direito a um dia de repouso por semana, preferencialmente aos domingos, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 67 e seguintes proíbe o trabalho aos domingos e feriados, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade do serviço.

A lei 605/1949, estabelece que todo o empregado tem direito ao repouso de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e nos limites das exigências das empresas. O Decreto 27.048/1949 definiu a relação de algumas atividades consideradas “essenciais” e que independem de autorização prévia para funcionamento.

Em 2007, com a edição da Lei 11.603/2007, houve a ampliação da possibilidade do trabalho aos domingos. Este benefício foi exclusivo para as atividades de comércio. O trabalho nos feriados ficou autorizado desde que previsto em convenção coletiva de trabalho e nos limites da legislação local.

A lógica para a restrição do trabalho nesses dias é frágil e está em sentido contrário à tendência de consolidação de um conjunto de atividades nos domingos. O descanso semanal precisa ser mantido e esse direito está garantido constitucionalmente.

Com a concessão deste benefício, há necessidade de fiscalização do trabalho, podendo a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego determinar o cancelamento da autorização a qualquer tempo.

O processo de autorização do trabalho aos domingos é burocrático, iniciado com a solicitação de autorização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego local. Esta deve estar acompanhada do laudo técnico indicando a necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho e o acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical, também deve constar a escala de revezamento organizada a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua de um domingo de folga.

A ementa propõe um projeto de lei ordinária alterando o artigo 67 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e alteração da Lei 605/1949 e Decreto 27.048/1949 para determinar a permissão do trabalho aos domingos e feriados.

O ganho esperado com a efetividade desta modificação é o aumento da produtividade e da competitividade das empresas brasileiras, além do número de empregados e de salários pelos trabalhadores e aumento de arrecadação de impostos pelo Estado.

3.3 Trabalho aos domingos e feriados e a unidade familiar

A família e sua unidade são elementos primordiais para a qualidade de vida de todo ser humano, esta deve ser valorizada, destacada e protegida pelo Estado que apesar da necessidade de flexibilizações nas leis trabalhistas, precisa ser mantida sob pena de ir contra a efetividade do princípio da dignidade e da humanidade.

A aprovação do trabalho aos domingos e feriados seria uma tragédia às famílias brasileiras visto que os domingos e os feriados são tempo livre em que todos passam juntos, é um dia em que utilizam para reunir-se, conversar, trocar informações, enfim, é um dia em que estreitam os laços familiares e mantêm a sua unidade.

Sem os domingos e feriados os membros de um núcleo familiar não teriam essa união, esse dia de reunião e lazer, visto que cada um teria um dia de descanso diferente do outro. Esta flexibilização não traria benefício à família, nem ao trabalhador que teria de readequar-se ao seu tempo de trabalho e ao seu tempo livre.

De acordo com Lourival José de Oliveira (2013):

As novas rotinas de trabalho, como por exemplo, naquelas atividades que se exige o trabalho aos domingos e feriados com vistas a compensar o horário gasto em forma de banco de horas, podem traduzir a própria desagregação familiar ou a transformação dessa estrutura para algo nutrido por outras necessidades que não mais a afetiva e sim a racional, sintonizada de acordo com as necessidades do modo de produção em que a família está envolvida.

Portanto, os membros do núcleo familiar trocam as relações de afeto e espontaneidade por comportamentos racionais e de encontro com as exigências do mundo do trabalho, retornando a Kant, o homem deixa de ser um fim em si mesmo, deixa de ser ele mesmo para se tornar um instrumento de realização do mundo capitalista.

Esta desagregação familiar, ligada à precariedade do trabalho, podem gerar danos psicológicos devastadores aos membros da família como: sensação de incapacidade, vergonha, desespero, depressão e outras doenças mentais que podem resultar em doenças físicas, baixa auto-estima, uso de drogas e bebidas, violência familiar e fora do núcleo familiar.

A própria Constituição Federal, conforme já citado neste artigo, estabelece o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, ou seja, somente em situações excepcionais o repouso pode ser em outro dia da semana. Tornando este estabelecido como regra, todos os membros da família podem se reunir neste dia, mesmo que todos exerçam alguma atividade laboral. No entanto, se a cada membro for dada um dia da semana diferente, não será possível o exercício da intimidade familiar e a vida de cada um será voltada, fundamentalmente, ao trabalho. Neste sentido, ensina Lourival José de Oliveira (2013):

É possível, sem radicalização, afirmar que a família, na forma como está se comportando diante do modo de produção atual (capitalismo globalizado), com as alterações a ela impostas, não possui condições de cumprir com seus deveres, constitucionalmente consagrados. Diante disso, tem-se como desaguadouro o não cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana.

O ser humano que não exerce as atividades familiares ou que pertence a um núcleo familiar desagregado não possui qualidade de vida, não possui referência e aspectos mínimos para se considerar digno, conseqüentemente, verifica-se uma desestruturação social, ou seja, toda a sociedade sentirá os efeitos devastadores de um mundo onde a família é deixada em segundo plano, onde esta é desvalorizada e não praticada.

A prática desta ementa apresenta-se de forma totalmente inviável e prejudicial não apenas ao trabalhador, mas a toda a sociedade e desta forma é primordial a intervenção do Estado para fazer valer sua função de protetor e garantidor dos princípios constitucionais.

CONCLUSÕES

As relações de trabalho sofrem os efeitos das transformações produzidas pelo fenômeno da globalização e, como consequência, ocorre o processo de reestruturação produtiva, sendo considerado como as modificações no sistema de produção e prestação de bens, em que as empresas adequam-se criando novos procedimentos de trabalho, modificando a rotina do trabalhador e, conseqüentemente, a de sua família;

Dentre as transformações está flexibilização das leis trabalhistas que deve ser efetuada em consonância com os princípios da Constituição Federal de 1988, com ênfase aos princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho humano. No entanto há casos em que esses princípios não são observados como no exercício do trabalho aos domingos e feriados, esta prática contribui com o processo de desagregação familiar;

A jornada de trabalho deve ser delimitada para que o trabalhador tenha organizado o seu tempo de trabalho e o seu tempo de lazer, podendo utilizar este para descansar, refletir, conviver com a família, sair com amigos, pescar, ir ao cinema, jantar fora, ler etc. As condições para a realização dessa prática fazem parte do processo de valorização do trabalho humano, que em último caso, constitui-se também na construção de um tempo livre, que pode ser traduzida em parte no chamado direito ao lazer.

A aprovação da décima ementa da Confederação Nacional da Indústria que considera o trabalho aos domingos e feriados contribuiria para o possível distanciamento do trabalhador do seu núcleo familiar.

Desponta-se por fim a necessidade da intervenção estatal em proteger a família e através desta proteção, também a proteção das relações de trabalho ou vice-versa, por conta do comprometimento dos dois ambientes citados. Compreender que o homem produz sua vida a partir da produção do trabalho, cuja forma de realização expande-se alcançando o meio ambiente familiar, estabelece novos limites que se encontram compreendido na própria valorização do trabalho humano, tornando-se um propósito multifacetário. Por esta razão e compreendendo a proteção constitucional dirigida à família (artigo 226) principalmente, conclui-se que a proposta já descrita, apresentada pela Confederação Nacional da Indústria é inconstitucional, não comportando a flexibilização pretendida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *A condição de proletariado: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009.

- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1995.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. *CLT – Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo, 2003.
- BRASIL. Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm. Acesso em 24 jun. 2013.
- BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em 26 jun. 2013.
- BRASIL. Decreto nº 99.467, de 20 de agosto de 1990. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/114145/decreto-99467-90>. Acesso em 26 jun. 2013.
- BRASIL. Lei nº 11.603, de 05 de dezembro de 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm. Acesso em 26 jun. 2013.
- BRASIL. Portaria MTE n. 375, de 21 de março de 2014. Disponível em: www.legisweb.com.br/legislacao/?id=268222. Acesso em 30 mai. 2014.
- CARLI, Vilma Maria Inocência. *A flexibilização dos Contratos de Trabalho*. Campinas-SP: ME, 2005.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *101 Propostas para Modernização Trabalhista*. Brasília: CNI, 2012. Disponível em http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144_687771i.pdf. Acesso em 24 jun. 2013.
- CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Estudo do Direito*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2001.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica Problemas e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.
- KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes e Outros Escritos*. Trad. Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- LEÃO XIII, Papa. *Rerum Novarum: Carta encíclica de sua santidade o Papa Leão XVIII. Sobre a condição dos operários*. Roma, 1981. Disponível em <http://www.montfort.org.br/documentos/rerumnovarum.html>. Acesso em 05 jun. 2013.
- OLIVEIRA, Lourival José de. *As transformações ocorridas no ambiente de trabalho e seus efeitos na organização familiar no Brasil*. Disponível em

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo-id=2898. Acesso em 01 jun. 2013.

MARX, Karl. *O Capital: O processo de produção do capital*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980, v. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 28ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição Federal de 1988*. Revista Dialogo Jurídico Ano I – Vol. I – Nº 1 – Abril de 2001 – Salvador BH.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999.