

## DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Aluska Suyanne Marques da Silva<sup>1</sup>  
Flaviana Surama Delgado da Costa<sup>2</sup>

### RESUMO

A proposta deste artigo é apresentar uma abordagem sobre o direito do trabalho no século XXI, elencando as novas formas de prestação de serviços, os fenômenos antigos praticados na seara laboral, mas de estudo recente como o assédio moral, dentre outras questões relevantes relacionadas com o tema. Com a globalização, houve a eliminação de distâncias, transformando o mundo em uma verdadeira aldeia global, o que trouxe consigo novas formas de prestação de serviços, acarretando novos desafios para justiça obreira. A descentralização do trabalho, informatização das empresas, flexibilização das relações trabalhistas, o teletrabalho, são apenas alguns exemplos dos desafios a serem enfrentados. Desse modo, diante desse novo cenário mundial espera-se da justiça trabalhista um novo perfil capaz de garantir direitos fundamentais do trabalhador e acompanhar as mudanças advindas do competitivo mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Novos desafios. Mercado de Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A temática que se passa a desenvolver nesta oportunidade diz respeito ao direito do trabalho no século XXI. Para que o tema seja abordado com maior lucidez, faz-se mister, inicialmente, uma breve exposição sobre a evolução e o surgimento do direito do trabalho.

Por meio da análise histórica, é possível perceber as grandes alterações no mundo laboral. De maneira sucinta, pode-se afirmar que o trabalho assumiu as seguintes formas: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego. No entanto, o trabalho, que no século XIX era um fator da produção econômica, hoje se mostra radicalmente transformado. No atual cenário socioeconômico de globalização e neoliberalismo, persecutório de lucros acima de tudo e palco de uma verdadeira corrida pela lucratividade, uma nova realidade veio à tona, repercutindo nas relações trabalhistas. Como exemplo, pode-se citar: a

tendência de flexibilização nas relações laborais, os processos de informatização nas empresas, o aumento do mercado informal e da precarização do trabalho, bem como as novas formas de prestação de serviço, a mencionar, como exemplo, o teletrabalho.

Ademais, a partir do século XXI, velhas questões foram apresentadas à justiça laboral, fenômenos antigos, mas que tomaram novos rumos e interesse recente, como o assédio moral no ambiente de trabalho, que será objeto de estudo pormenorizado do decorrer desse estudo.

Em decorrências dessas modificações, um novo perfil para o direito laboral foi traçado, que continuou protecionista, porém, com o desafio de se adequar ao novo cenário mundial de competitividade, fruto do processo de globalização.

## 2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

<sup>1</sup>Bacharela em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FACISA), Campina Grande, Paraíba. E-mail: aluskasuyanne@yahoo.com.br.

<sup>2</sup>Bacharela em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: flavianadelgado@hotmail.com.

O direito do trabalho surge com a Revolução industrial, isto é, com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. Mesmo assim, é imprescindível uma análise histórica, tendo em vista que, dessa maneira, é possível compreender com mais clareza os problemas atuais de ordem trabalhista. Destarte, inicia-se um breve histórico das relações de trabalho.

A História mostra que o Homem sempre necessitou de seu trabalho para poder viver, tendo de desenvolver instrumentos e conhecimentos, agir, criar e transformar o meio para obter o que necessitava. Desta forma, o trabalho tornou-se um modo de relação na própria sociedade, condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, pode-se afirmar que o trabalho criou o próprio homem (ENGELS, 1984).

Na sociedade pré-industrial, a mais importante forma de trabalho foi representada pela escravidão. O escravo possuía uma vida penosa, sendo explorado e cerceado do exercício da liberdade e da cidadania.

O feudalismo iniciou uma nova etapa nas relações de trabalho ao converter os escravos em colonos, culminando na servidão, na qual os antigos escravos trabalhavam para o senhor feudal em busca de proteção militar e política.

Já na Baixa Idade Média, acontece o renascimento comercial. A partir do século XVI, surgem as associações de comerciantes, as denominadas guildas e, para os artesãos, as corporações de ofício, que mais visavam defender as corporações do que os próprios trabalhadores.

As corporações tinham como membros os mestres, os companheiros e os aprendizes. Aqueles detinham a matéria e os instrumentos de trabalho; os companheiros, por sua vez, caracterizavam-se por serem assalariados e, por fim, os aprendizes, que apenas aprendiam o trabalho, mas nada recebiam.

Apenas em 1789, com a Revolução Francesa, as corporações chegaram ao fim, visto que atentavam contra o ideal da revolução, que preconizava a

liberdade, igualdade e fraternidade.

Uma nova estrutura social estava se formando propiciada pelo crescimento das cidades diante da retomada do comércio, caracterizando o fim do período feudal. Aquele trabalhador servil agora passaria a vender sua mão-de-obra em troca de uma remuneração e o trabalho tornou-se emprego diante de uma revolução industrial.

Constata-se, nessa época, que a demanda de trabalhadores era maior do que a oferta de empregos, visto que todos os antigos camponeses iam agora para a cidade em busca de melhores condições de vida. Para muitos estudiosos, é a partir desse período que desenvolvem-se o direito do trabalho e o contrato de trabalho.

Durante a Revolução Industrial, os empregados exerciam suas atividades de maneira insalubre, com jornadas diárias que chegavam muitas vezes a mais de 14 horas de serviço, por meio da exploração de mão-de-obra barata de mulheres e até de crianças. Diante dessa situação, os obreiros começaram a ser organizar em busca de melhores condições de trabalho.

O Estado passou a intervir nas relações trabalhistas visando coibir as arbitrariedades dos patrões. Inúmeras leis começaram a ser editadas na busca de garantir alguns direitos para os trabalhadores.

No âmbito constitucional, a Constituição do México foi a primeira a abordar o tema trabalhista em seu artigo 123, ao limitar a jornada de trabalho de 13 para 8 horas. Ulteriormente, a Constituição de Weimar, em 1919, também abordou o tema.

Ainda em 1919, é assinado o Tratado de Versalhes, que prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo como objetivo assegurar as relações trabalhistas, protegendo os trabalhadores das arbitrariedades realizadas pelos seus patrões e proporcionando o mínimo de benefícios, a fim de proteger a parte hipossuficiente dessa relação.

Na Itália, surge a Carta del Lavoro (1927),

instituindo o sistema corporativista que tinha como objetivo organizar a economia e toda a sociedade em torno do Estado.

Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, muitas outras garantias trabalhistas foram obtidas, como férias periódicas remuneradas, limitação das horas trabalhadas e repouso, dentre outras.

Para Bastos (2002), com o advento do Estado liberal, que sempre pregou a não intervenção estatal nas condições econômicas, tendo suas tarefas limitadas basicamente à manutenção da ordem, à proteção da liberdade e da propriedade individual, os obreiros ficaram desprotegidos.

Nesse contexto, diante das diversas crises econômicas que traziam consigo a recessão e, conseqüentemente, o desemprego, permanecia evidente a necessidade da intervenção estatal para regular a economia e propiciar uma igualdade nas relações de trabalho.

Surgia das reivindicações das massas o Estado Social, que procurava proteger as partes hipossuficientes, trazendo consigo os chamados direitos de segunda geração, que abordam os direitos sociais, culturais e econômicos, diferenciando-se dos de primeira geração que apenas resguardava o direito de propriedade, segurança e liberdade abstrata do indivíduo. O Estado Social não conseguiu realizar tudo o que pretendeu, mas foi um bom início para proporcionar a iniciação do Estado Democrático de Direito e a abertura para os direitos de terceira geração que defendem os relativos ao meio ambiente, à paz e ao patrimônio comum da Humanidade.

Nos anos 90, surgia de modo definitivo a globalização, um processo de integração econômico, social, político e cultural, proporcionando uma verdadeira revolução tecnológica, centralizada na integração dos mercados, passando em minutos a circular o capital de um país para outro, assim como as informações em geral. Pode-se dizer que começou a

surgir a era da informação.

### 3 DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

A competência material da Justiça do Trabalho foi ampliada significativamente com a introdução da Emenda Constitucional 45/04. A partir desse momento, o órgão jurisdicional citado estava autorizado para decidir demandas de toda relação de trabalho e não apenas as da espécie empregatícia.

A mencionada alteração veio para atender os anseios do direito do trabalho no atual momento, que pauta muito mais em resguardar os direitos fundamentais do trabalhador como um todo do que simplesmente em se tornar a justiça do emprego e dos contratos empregatícios.

Para compreender essa nova faceta do direito laboral no século XXI, é necessário observar que capital e trabalho sempre tiveram interesses opostos. Se de um lado temos os patrões querendo reduzir custos e aumentar a produção para auferir lucro, do outro, temos os trabalhadores almejando ganhar melhor com uma jornada de trabalho reduzida.

Junte-se a essa histórica problemática fatos atuais, tais como: a tendência de flexibilização nas relações laborais; a inserção numerosa da mulher no mercado de trabalho; os processos de informatização nas empresas; o aumento do mercado informal, bem como as novas formas de prestação de serviço, a citar como exemplo o teletrabalho e, ainda, as práticas antigas. Porém, de estudo e interesse recente como o fenômeno do assédio moral, temos em apertada síntese os desafios enfrentados pelo direito do trabalho no século XXI.

#### 3.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho, como todos outros ramos da ciência jurídica, não é estanque e precisa acompanhar as mudanças sociais. Inegavelmente,

muitas normas trabalhistas em nosso ordenamento jurídico foram elaboradas para outra realidade.

No decorrer da História, percebe-se a necessidade de se proteger o empregado. Pode-se afirmar que o direito do trabalho sempre permeou, notoriamente, esse ideal em nosso país.

No afã de proteger o empregado e buscar um equilíbrio nas relações de emprego, o Estado regulamentou uma série de direitos trabalhistas rígidos visando coibir os abusos de outrora.

No entanto, para muitos é necessário uma reavaliação sobre o tema, uma vez que a expansão das relações comerciais internacionais – efeito da globalização – possibilitou uma competição acirrada e direta entre empresas de vários países. Nesse sentido, uma flexibilização das normas trabalhistas com a redução da intervenção estatal, bem como a substituição de regras impositivas, por normas dispositivas, de livre negociação, seriam alternativas mais benéficas para a economia do país.

Corroborando com esse entendimento os doutrinadores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

Não adianta criar um sistema trabalhista utópico em que sejam previstos maravilhosos benefícios aos empregados, fora da realidade mundial, se, com isso, resultar impossibilitada a competitividade das empresas do país em que houver sido adotado tal sistema descompassado da realidade (2008, p. 7)

Flexibilizar, entretanto, não é sinônimo de precarização do trabalho ou de renúncia de direitos. Sobre isso, Martins esclarece que

A flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação ente capital e o trabalho (2006, p.21)

Um bom exemplo disso pode ser extraído da

própria legislação nacional, que, no ano de 1998, tentou reverter o quadro do desemprego e legalizar a situação informal de inúmeros trabalhadores aprovando a Lei nº 9601/98, que criava o contrato por tempo determinado, não sendo necessário preencher os requisitos do parágrafo 2º, do artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o que até então ocorria.

Portanto, para se contratar temporariamente, não precisava mais ser um serviço cuja natureza ou transitoriedade justificasse a predeterminação do prazo ou uma atividade empresarial de caráter transitório, nem um contrato de experiência, podendo ser feita a contratação em qualquer atividade. Isso se justifica porque a nova lei pretendia atingir uma situação temporária de desemprego, se flexibilizando em decorrência de uma nova realidade.

Desse modo, diante desse novo cenário mundial entendemos que se faz necessário certo grau de flexibilização nas relações trabalhistas no Brasil.

### 3.2 INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O ingresso feminino no ambiente de trabalho não se deu de forma justa e igualitária. Valores ideológicos tiveram que ser enfrentados, uma vez que, historicamente, o papel de provedor familiar foi do homem, ao passo que as mulheres eram incumbidas dos trabalhos domésticos. Inegavelmente, as consequências dessa implicação ainda respaldam num contexto atual.

Segundo dados do IBGE, a elevação da participação feminina na ocupação laboral ocorreu nas principais regiões metropolitanas. Um contingente maior de mulheres passou a integrar o mercado de trabalho. A Pesquisa Mensal de Emprego (PME) revela que a participação delas na população ocupada passou

<sup>3</sup>Dados do IBGE. Disponível em:

< [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/retrospectiva2003\\_2010.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2010.pdf) > Acesso em: 12 mar. 2011.

de 45,1%, em 2009, para 45,3%, em 2010. Ressalta-se que em 2003 a participação delas era de 43,0%<sup>3</sup>.

Não obstante os dados apresentados, as mulheres ainda são alvo de discriminação: disparidades de rendimentos entre homens e mulheres exercendo a mesma função, os obstáculos à ascensão profissional, remuneração menor com maior grau de escolaridade e o assédio sexual e moral são apenas alguns exemplos.

As pesquisas confirmam que as mulheres ocupam apenas 23% dos postos de gerência, 12% dos de diretoria e 7% de presidência. Das 500 corporações mais importantes listadas pela revista Fortune, apenas 3% têm presidentes do sexo feminino e somente 13,5% dos altos cargos são ocupados por elas<sup>4</sup>.

Todas essas questões desencadeiam em novas demandas na justiça do trabalho, sendo, notoriamente, um novo desafio para a justiça obreira.

## 4 ASSÉDIO MORAL

Após essa rápida análise sobre alguns dos assuntos mais pontuais do atual cenário trabalhista, far-se-á uma abordagem mais pormenorizada do fenômeno do assédio moral. Instituto escolhido para ser apreciado de forma particularizada, tendo em vista o crescente interesse e estudo na área trabalhista nos últimos anos.

### 4.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Dentre os vários significados trazidos pelo dicionário Aurélio (FERREIRA, 2002) à palavra assédio, vale destacar os seguintes: “pôr-se diante; sitiar; atacar; cerco posto a um reduto para tomá-lo; insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc”. Já o verbo assediar tem a seguinte acepção: “perseguir com insistência; importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes; assaltar”, ao passo que moral

significa “conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada; conjunto das nossas faculdades morais; brio”.

Nesse contexto, o assédio moral na relação de trabalho consiste em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física e moral do trabalhador, por meio de condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através das quais o agressor tenta inferiorizar a vítima.

Em nosso ordenamento jurídico, não existe conceito definido sobre assédio moral, cabendo à doutrina e à jurisprudência a tarefa de definir o fenômeno social em estudo, buscando sua conceituação, principalmente, na área da psicologia.

O psicólogo alemão Heinz Leymann foi quem inicialmente conceituou o assédio moral, definindo-o como:

A deliberada degradação das condições do trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, por reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro (LEYMANN, 2003, p.499).

Nesse sentido, a psicóloga francesa Hirigoyen aduz ser:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2000, p.17).

Nota-se que a coação moral no trabalho se caracteriza por qualquer atitude hostil repetida e prolongada, individual ou coletiva, praticada contra o obreiro, pelo seu empregador (superior hierárquico),

Dados extraídos da Revista Você S/A. São Paulo, nº 153, p. 2011.

por colega do mesmo nível ou subalterno, ou por terceiro relacionado com a empresa.

Em sua tese de dissertação, a Dra. Margarida Barreto delinea o seguinte conceito para a coação moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e atéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 28).

Trata-se de uma forma de dano que atinge a dignidade do ser humano, sendo também por isso conhecida como terrorismo psicológico ou psicoterror, que é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, por meio de condutas abusivas e reiteradas de conteúdo ofensivo e vexatório.

#### 4.2 ASSÉDIO MORAL: FENÔMENO ANTIGO, ESTUDOS RECENTES

O direito do trabalho hodierno está focado no ser humano, e não apenas em contratos de emprego. Nesse contexto, é notório que a prática do assédio moral afeta a ordem imposta pelo constituinte no discernente aos direitos do trabalhador, uma vez que as atitudes hostis – como a deterioração proposital das condições de trabalho ou até mesmo o isolamento – atentam contra a dignidade da vítima.

Indiscutivelmente, o princípio mais atingido pelo assédio moral é o da dignidade do trabalhador, pois ele se baseia na humanização do labor ao considerar o empregado um ser humano e não apenas uma peça de produção.

Os estudos se justificam pela contemporaneidade do tema. Embora o assédio moral

não seja um fenômeno recente, é possível afirmar que é tão antigo quanto à história da humanidade. A globalização e o neoliberalismo trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema.

De maneira sucinta, o trabalho no decorrer da História assumiu as seguintes formas: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego. Em todas as formas, houve abusos, relatos de maus tratos e, sem dúvida, a exposição do trabalhador aos desmandos e assédios dos detentores do poder. Pelo simplório esboço histórico no primeiro tópico do presente estudo, observa-se isso.

Atualmente, uma gestão por meio do medo foi instaurada no novo cenário laboral, tendo em vista o grande receio dos trabalhadores de perder o emprego, o que os torna presas fáceis para os maus dirigentes.

Em outras palavras, ninguém se atreve a denunciar os abusos sofridos, uma vez que precisam do emprego para garantir o sustento próprio e o de sua família. Por vezes, os próprios sindicatos são omissos, sob a justificativa de que é necessário preservar os postos de trabalho.

É nesse contexto de omissão e medo que os patrões se excedem em seu poder de direção, praticando perseguições e ameaças em busca de produtividade e lucros.

Percebe-se que a relação entre empregado e empregador está mais propícia à violação da dignidade da pessoa humana devido à sujeição hierárquica. Isto ocorre porque o patrão, não raramente, considera o trabalhador apenas um elemento de produção e, em muitos casos, o “assediador se esquece que antes de tudo o trabalhador é um ser humano; mesmo que este não tenha o perfil desejado por aquele, não pode ser tratado como um cancro a ser violentamente extirpado” (PRATA, 2008, p. 206).

Indubitavelmente, o assédio moral consiste numa degradação das condições de trabalho, consubstanciando-se, como já visto, em atitudes

reiteradas de humilhação e exposição ao ridículo, que atentam diretamente contra os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a sua dignidade.

O abuso de poder de forma repetida e sistematizada resulta em um ambiente laboral tenso, onde o individualismo predomina e o temor de perder o cargo para outro faz com que muitos não compartilhem informações ou não denunciem os abusos sofridos pelos colegas.

O panorama socioeconômico atual exige do empregado um novo perfil, devendo ele ser independente, maleável, competente, concorrente, criativo, qualificado e empregável.

No entender do professor de Ciência da Administração da Université du Québec, Ângelo Soares<sup>5</sup>, não há uma degradação proposital do ambiente de trabalho; este novo perfil exigido para o trabalhador é fruto da nova ótica empresarial. Entretanto, não se pode negar que esta atmosfera, quando não induz, propicia o surgimento do mobbing nas relações de trabalho.

Nesse sentido, afirma-se que o patrão pode usar de seu poder diretivo apenas para fazer frente ao mercado competitivo, estimulando o desempenho de seus funcionários, isto é, buscando resultados mais favoráveis para o seu empreendimento. Assim sendo, não há que se alegar assédio moral.

Ressalte-se, no entanto, que, na maioria das vezes, aquele funcionário que não atinge as metas estipuladas sofre perseguição, pois representa apenas um estorvo para a empresa. Nesses casos, o empregador incide na prática do assédio para forçar seu empregado a pedir demissão.

Outra alternativa utilizada pelas empresas para forçar a vítima a pedir demissão é pressioná-la para que cometa muitos erros, ensejando, assim, a conhecida demissão por justa causa.

Sendo o trabalho fonte de dignidade e promoção social, certamente o desemprego constitui

uma agressão à dignidade da pessoa humana, atingindo a personalidade do indivíduo, no que diz respeito à sua autoestima e ao seu valor pessoal e profissional (ALCKMIN, 2009, p.21).

Resta incontroverso que a dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente, no qual o superior hierárquico deve respeito aos direitos de personalidade de seus empregados, visando um ambiente de trabalho sadio.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O século XXI trouxe para o direito laboral novas expectativas e inúmeros desafios. O direito do trabalho continua, notadamente, em nosso país, protetivo, exercendo o seu papel de assegurar ao trabalhador garantias e medidas de proteção, uma vez que representam a parte hipossuficiente na relação de trabalho.

No entender do professor Pampolha Filho, “Essa proteção, porém, não se limita mais à velha concepção do contrato individual de trabalho, mas sim, muito mais do que isso, abrangendo a luta pela preservação da saúde, física e mental, nas relações laborais” (FILHO, 2006, p. 02).

Por outro lado, a tendência a flexibilização nas relações de trabalho está cada dia mais atual. Normas rígidas tendem a ser substituídas por regras dispositivas. Diante desse contexto, “o centro das preocupações passa a ser a manutenção dos empregos e não mais a obtenção de novas conquistas ou a ampliação das já obtidas” (PAULO, 2008, p. 08). Por isso, muitos estudiosos criticam essa tendência moderna, principalmente no nosso país, no qual os institutos tendem a ser deturpados para beneficiar determinadas categorias.

A tendência à flexibilização não é único questionamento desse século. A descentralização do trabalho, as novas formas de prestação de serviços,

<sup>5</sup> Informação extraída da entrevista fornecida pelo professor a Revista Época, São Paulo, Editora Globo, n.º 294, p. 65, jan 2004.

como o teletrabalho, a falta de postos empregatícios que acarretam no o aumento do mercado informal, bem como o combate a males antigos como o assédio moral, também figuram como preocupação moderna.

O interesse e, principalmente, o combate ao assédio moral demonstram que o direito do trabalho contemporâneo não está apenas preocupado com o contrato de emprego, mas também com os direitos

fundamentais do trabalhador ao garantir a manutenção de um ambiente laboral sadio, com condições mínimas e dignas de trabalho.

Diante desses novos desafios, cabe ao direito do trabalho se reinventar e se adaptar, adquirindo um novo perfil em consonância com a atualidade, mas sem extirpar os direitos que são fundamentais dos trabalhadores.

## LABOR LAW IN THE CENTURY XXI

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to present an approach to labor law in the century XXI, listing the new forms of service delivery, the phenomena old charged in harvest labor, but recent studies such as bullying, among other relevant issues related to the topic. With globalization, was the elimination of distance, turning the world into a true global village, which has brought about new forms of service delivery, and thus, new challenges for labor courts. The decentralization of work, computerization of business, labor relations flexibilization, teleworking, are just some examples of the challenges to be faced. Thus, before this new world scenario it is expected labor justice a new profile capable of ensuring the basic rights of workers and monitoring the changes resulting from the competitive job market contemporaries.

Keywords: Labor law. New challenges. Labor market.



## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Teoria do Estado e Ciência Política**. 5 ed. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 2 ed. São Paulo: Global, 1984.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **O minidicionário da Língua Portuguesa**. 4 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838&p=a>>. Acesso em: 12 mar. 2011.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **Direito do Trabalho no século XXI**. Disponível em: <[http://www.periodicoedireito.com.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=144&Itemid=3](http://www.periodicoedireito.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=144&Itemid=3)>. Acesso em: 12 mar. 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

\_\_\_\_\_. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 12 mar. 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Impetus, 2008.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008.

**REVISTA ÉPOCA.** São Paulo: Editora Globo, n. 294, p. 65, jan 2004.

**REVISTA VOCÊ S/A.** São Paulo: Editora Abril, n. 153, 2011.

[www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

[jwww.jusbrasil.com.br/jurisprudencia](http://jwww.jusbrasil.com.br/jurisprudencia)

[www.jus.uol.com.br](http://www.jus.uol.com.br)