

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Carlos Alberto Gonçalves Franco

Limites constitucionais às flexibilizações das leis trabalhistas

ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC - SP

Carlos Alberto Gonçalves Franco

Limites constitucionais às flexibilizações das leis trabalhistas

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Doutora Catia Guimarães Raposo Novo Zangari.

SÃO PAULO

2017

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta monografia por processo de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: _____

Data: _____

E-mail: _____

825

Franco, Carlos Alberto Gonçalves

Limites constitucionais às flexibilizações das
leis trabalhistas / Carlos Alberto Gonçalves Franco.
- São Paulo: [s.n.], 2017.

70p ; cm.

Orientador: Catia Guimarães Raposo Novo Zangari.
Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, Programa de
Estudos Pós-Graduados em Direito, 2017.

1. Flexibilização das normas trabalhistas. 2.
Direito do Trabalho. 3. Limites constitucionais. I.
Zangari, Catia Guimarães Raposo Novo. II.
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. III.
Título.

CDD 342.6

RESUMO

FRANCO, Carlos Alberto Gonçalves. **Limites constitucionais à flexibilização das leis trabalhistas**. Monografia (Especialização Lato Sensu em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo: PUC-SP, 2017.

A flexibilização vem marcando o atual cenário das relações de trabalho, tendência mundial e brasileira. O Direito do Trabalho, criado inicialmente como capaz de garantir aos trabalhadores direitos de ordem laboral, passa então a ser questionado no que tange a sua rigidez, momento em que se implora por uma normatização mais maleável em sede trabalhista. Neste contexto, passa-se então a argumentar sobre a flexibilização das legislações do trabalho. Assim, a presente monografia tem por objetivo analisar a implantação do elemento flexível das relações no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil, bem como seus limites impostos pela Constituição Federal no contexto dos princípios regente da relação de trabalho. Para isso, utilizou-se como metodologia a modalidade indutiva, mediante pesquisa bibliográfica e documental. Serão analisadas também as opiniões sobre tais medidas, que são bastante divergentes e, conforme será demonstrado, existem argumentos favoráveis e desfavoráveis, uma vez que a flexibilização, ora concede direitos e condições de melhorias em relação ao trabalho, ora os deixa desprotegidos, elevando o nível de precariedade do emprego.

Palavras-chave: Flexibilização das normas trabalhistas; Direito do Trabalho; Limites constitucionais.

ABSTRACT

FRANCO, Carlos Alberto Gonçalves. **Constitutional limits on flexibilization of labor laws. Monograph** (Lato Sensu Specialization in Labor Law) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). São Paulo: PUC-SP, 2017.

Flexibilization has come marked the current scenario of labor relations, world and Brazilian trend. The Labor Law, initially created as capable of guaranteeing workers labor rights, is then questioned as to its rigidity, this moment calls for a more flexible normalization in labor legislation. In this context, it is then argued on the flexibilization of labor legislation. Therefore, this monograph aims to analyze the implementation of the flexible element of relations in the field of Labor Law in Brazil, and yours limits imposed by the Federal Constitution in the context of the principles of the labor relationship. For this, the methodology was used as inductive modality, through bibliographical and documentary research. Opinions on such measures, which are widely divergent, will also be analyzed and, as will be shown, there are favorable and unfavorable arguments, since flexibilization now grants rights and conditions for improvements in relation to work, sometimes leaves them unprotected, raising the level of precariousness of employment.

Keys-word: Flexibilization of labor rules; Labor Law; Constitutional limits.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1. Direito do Trabalho.....	11
2.1.1. Conceito de Direito do Trabalho.....	11
2.1.2. Breve histórico do Direito do Trabalho.....	14
2.1.2.1. Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	18
2.1.3. Finalidade do Direito do Trabalho.....	21
2.2. A flexibilização e o Direito do Trabalho.....	23
2.2.1. Denominação e conceito de flexibilização.....	23
2.2.2. Origem da flexibilização.....	27
2.2.3. Fatores causadores da flexibilização	29
2.2.4. Flexibilização x desregulamentação.....	33
2.2.5. Formas de flexibilização	36
2.3. As correntes de flexibilização do Direito do Trabalho.....	40
2.3.1. Corrente Flexibilista.....	40
2.3.2. Corrente Semiflexibilista.....	40
2.3.3. Corrente Antiflexibilista.....	41
2.4. Espécies de flexibilização.....	42
2.4.1. Flexibilização heterônoma.....	42
2.4.2. Flexibilização autônoma.....	43
2.4.3. Flexibilização hermenêutica.....	44
3. LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	45
3.1. Limites constitucionais à flexibilização: Direito Internacional.....	45
3.1.1. Organização Internacional do Trabalho – OIT	45
3.1.2. A Declaração de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.....	46
3.2. Limites constitucionais à flexibilização: Direito Nacional.....	48
4. FLEXIBILIZAÇÃO: MUDANÇA NEGATIVA OU POSITIVA?	53
4.1. Argumentos favoráveis.....	53
4.2. Argumentos desfavoráveis.....	55
5. CONCLUSÃO.....	61

6. REFERÊNCIAS.....	65
----------------------------	-----------

1. INTRODUÇÃO

Desde a Antiguidade as pessoas vivem em sociedade e procuram, incessantemente, a satisfação de suas necessidades. Por meio dessas relações instituídas, as leis jurídicas são criadas e se mostram como recursos e fonte da manutenção dos interesses coletivos, para que o cidadão encontre por esse caminho, a satisfação de seus interesses individuais.

É fato que há muitos anos há a exploração de mão de obra dos trabalhadores em geral, com carência de normas que possam ampará-los e dar-lhes o mínimo de dignidade em algumas categorias. Foram necessárias décadas de árduas batalhas para que a classe assalariada, ainda que não em sua totalidade, adquirisse direitos e vantagens.

O Direito do Trabalho, conquistado através de muita luta pelos trabalhadores, tem como missão proteger as relações de trabalho, principalmente, no que se refere à perspectiva do trabalhador, preocupando-se ainda com o trabalhador enquanto pessoa humana.

As garantias ofertadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela Constituição Federal abrem questão a uma iminente realidade: a necessidade de empregar-se um ordenamento jurídico que seja flexível e mais adequado à atual realidade trabalhista, já que há ineficácia e inaplicabilidade de algumas normas.

Considerando as mudanças sofridas ao longo do tempo pelas relações trabalhistas, e levando em consideração as exigências do mercado, o atraso das normas trabalhistas, a oferta crescente de mão de obra, em compensação a baixa disponibilidade de vagas no mercado de trabalho, o que vemos é um maior incentivo às negociações coletivas de trabalho pelas empresas combinada com a redução dos direitos trabalhistas, voltadas para o estabelecimento da “flexibilização” de direitos indisponíveis.

Assim, a presente monografia visa, com base no método histórico, bem como através de pesquisa bibliográfica, analisar a construção de um processo de adaptação das leis trabalhistas, com suas respectivas consequências, diante das mudanças econômicas e sociais, levando em consideração os limites constitucionais estabelecidos, tendo em vista que sua aplicação indiscriminada pode diminuir, e até mesmo extinguir direitos já conquistados pelos trabalhadores.

2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. Direito do Trabalho

O presente item propõe-se a conceituar Direito do Trabalho, bem como fazer uma breve incursão no seu âmbito histórico pelos seus fundamentos e pela formação desta ramificação do direito. Será analisado ainda, de forma tênue, a finalidade de seus princípios e seu papel na sociedade.

2.1.1. Conceito de Direito do Trabalho

As primeiras denominações atribuídas ao Direito do Trabalho foram as seguintes: legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social. Apenas em 1919, com o Tratado de Paz da Primeira Guerra Mundial, momento em que o Direito do Trabalho passou a ter autonomia didática, científica, constitucional e metodológica, com seus próprios princípios e regras, sua denominação passou do vocábulo “legislação” para a palavra “direito”.

Em princípio com a qualificava-se esse ramo do direito como “operário”, qualificação empregada no art. 16, XVI, da Constituição de 1937. A partir de então, foram utilizadas as denominações: Direito Operário, Direito Industrial, Direito Corporativo, Direito Social e, Direito do Trabalho.

A denominação que permaneceu, mesmo sob muitas críticas, foi a de Direito do Trabalho. Há críticas quanto a esta nomenclatura até hoje, sob o argumento de ser muito ampla, considerando que nem todos os trabalhadores são contemplados com ela, mas apenas aqueles que trabalham de forma subordinada.

Para conceituar Direito do Trabalho, podemos reunir suas características em três categorias: subjetivas, objetivas ou mistas.

O conceito subjetivista prioriza os sujeitos (ou pessoas) da relação de emprego: o empregado e o empregador. Ao se conceituar sobre tal visão, destaca-se frequentemente a vulnerabilidade da condição econômica do empregado na relação jurídica. Cesarino Júnior (1980, p. 54 *apud* BARROS, 2013, p. 73) conceitua o Direito do Trabalho como “o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos”.

Já o conceito objetivista realça o conteúdo do Direito do Trabalho, e não seus destinatários. Seus defensores tomam como referência a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho. Assim, entende Messias Donato (1979, p. 4-5 *apud* BARROS, 2013, p. 73), defensor desta corrente, que o Direito do Trabalho é “o conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a prestação de trabalho subordinado ou a ele similar, bem como as relações e os riscos que dela originam”.

Contudo, não há como separar a corrente subjetivista da objetivista, pois elas se completam. Separar uma da outra torna o significado da ciência falho e incompleto.

A corrente mista é predominante na doutrina, e é denominada assim por englobar as outras duas já citadas anteriormente. Ela harmoniza os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, que é a prestação de serviço subordinado. Nessa vertente, Perez Botija (1960, p. 4 *apud* BARROS, 2013, p. 73) define o Direito do Trabalho como o “conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregados e trabalhadores e ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho”.

Evaristo de Moraes Filho (1971, p. 17), seguindo a mesma linha de raciocínio, explica:

[...] conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.

A conceituação de Octavio Bueno Magano (1991, p. 59 *apud* VASCONCELOS, 2015, p. 3) também se trata de uma definição mista. Ele explica o que é Direito do Trabalho da seguinte forma:

[...] é conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhorias da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.

O Ilustríssimo doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (1995, p. 107), lecionava o conceito de Direito do Trabalho da seguinte maneira:

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.

José Martins Catharino (1972, p. 50) leciona:

[...] é o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou imediatamente ligadas ao trabalho remunerado, livre privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.

Já Mauricio Godinho Delgado (2001, p. 31), conceitua o Direito do Trabalho sob três aspectos:

O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico.

Encontra-se nas lições do autor Sergio Pinto Martins (2002, p. 17 *apud* VASCONCELOS, 2015, p. 3) a seguinte definição:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Maria Inês Moura S. A. da Cunha (1997, p. 22), esclarece que:

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se refere, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador,

implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais.

Ainda sobre o conceito do Direito do Trabalho, Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p. 17), comenta que:

O desenvolvimento científico autônomo do Direito do Trabalho constitui realidade inquestionável. Afinal, é o único a cuidar especificamente das relações jurídicas travadas no momento mesmo do processo produtivo, sem se ocupar das fases anteriores, ligadas à propriedade dos bens, ou às posteriores, atinentes à sua distribuição. Ao direito das coisas cabem as relações anteriores à fase estritamente produtiva; ao direito comercial e ao das obrigações, os atos e negócios jurídicos posteriores.

O Direito do Trabalho não deve ser encarado apenas como aquele que cuida da aplicação das leis trabalhistas. Além da visão individualista e coletiva, ele deve superar esses limites e levar em consideração também a visão econômica, política e social.

Diante do exposto, dentre as definições encontradas durante essa pesquisa, a que melhor define o Direito do Trabalho é a visão holística da corrente mista da professora e escritora Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 5), que define Direito do Trabalho como:

[...] um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

2.1.2. Breve histórico do Direito do Trabalho

O homem da Antiguidade se viu obrigado a exercer atividades, principalmente físicas, para poder sobreviver numa época em que não existia comércio, prestação de serviços e tudo mais que hoje conhecemos.

Por conta da complexidade das relações sociais, nessa mesma época o trabalho começa a ser dividido de acordo com os grupos culturais e sua função social. Assim surge o trabalho escravo, não existindo uma relação de trabalho propriamente dita entre ele e o senhor, haja vista existir entre eles apenas o vínculo de propriedade.

Para Alice Monteiro Barros (2013, p. 45):

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.

Na Idade Média, com o aparecimento da hierarquia feudal, a exploração do homem pelo homem continuou também de forma desigual, assim como na escravidão. Comentava Barros (2013, p. 47) que “a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos”.

As classes sociais mais baixas trabalhavam para os senhores feudais e cediam a eles grande parte do que produziam a fim de obterem moradia, alimento e proteção. “Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção” (BARROS, 2013, p. 47).

Após o período medieval surge uma nova fase. Ao passo que o homem se mudava do campo para a cidade, surgiam as corporações de ofício, que contavam com 3 (três) elementos: o mestre, o assistente e o aprendiz. Nessa etapa havia uma organização de trabalho, ainda que precária, com normas alheias à vontade dos trabalhadores.

Foi com o surgimento da Revolução Industrial no século XVII e principalmente no século XVIII, Delgado (2010, p. 82), que “o sistema produtivo feudal foi interrompido pelo surgimento da relação de emprego, visto que as corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação”.

Com esse fenômeno, a relação empregatícia torna-se um modelo dominante de vínculo do trabalhador com o sistema produtivo, e essa relação de emprego só vem a se fixar com o crescimento da industrialização na Europa e Estados Unidos da América ao longo do século XIX, afirma Delgado (2010, p. 82) e complementa que: “o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”. Desta forma, os produtos industrializados ganham espaço, caindo assim a produção de produtos manufaturados.

Aqui se inicia a relação de operários aos empregadores, porém, suas atividades eram desenvolvidas diretamente sob a liderança do empregador. Daí, convenientemente, surgiu a necessidade do trabalho assalariado, fruto da conscientização dos trabalhadores de organizar e lutar pelos direitos trabalhistas.

Barros (2013, p.54) trazia a divisão da história do Direito do Trabalho feita pelos autores espanhóis Granizo e Rothvoss, que a classificam como sendo composta por quatro fases.

A primeira é denominada como período da **Formação** (de 1802 a 1848) quando foram criadas as primeiras leis, como o “Ato da Moral e da Saúde” de 1802 que proibia o trabalho de menores com duração superior a 12 horas e o trabalho noturno. Esse período foi particularizado por leis de caráter humanitário. A ameaça legislativa trabalhista ainda era dispersa, sem originar um ramo jurídico autônomo e próprio.

A segunda fase é a **Intensificação** (de 1848 a 1890) tendo como marco o manifesto comunista de Marx e Engels e a implantação do primeiro tipo de seguro social na Alemanha, em 1883, no governo Bismark.

Posteriormente vem a fase da **Consolidação** (1890 a 1919) iniciando com a importante Conferência de Berlim (1890) e com a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* (coisas novas) de Leão XIII, que preconizava a necessidade de um salário justo.

Nesse contexto, a Igreja Católica chama atenção por sua ingerência, pois em 1891 (BARROS, 2013, p. 51) houve a publicação da já mencionada Encíclica *Rerum Novarum*, que versava sobre direitos e deveres dos envolvidos na produção industrial e agrícola, assim como tratava de muitos outros aspectos que não eram abordados anteriormente. Pela primeira vez na história um documento oficial da Igreja Católica explanava diretamente assuntos não espirituais. Esta encíclica deu incentivo à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919 (BARROS, 2013, p. 55), instituída pelo Tratado de Versailles, que dá recomendações e orientações do ordenamento jurídico trabalhista para os países membros.

Analisou Barros (2013, p. 52) os principais aspectos abordados na encíclica:

Em síntese, pode-se afirmar que a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Vejamos: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função de administrador, devendo submeter-se às limitações necessárias, dada a função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem ser exploradas as ‘meias-forças’ (mulheres e crianças); trabalhadores e empregadores não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não conta com outra sorte de proteção.

E por fim a fase da **Autonomia** (de 1919 aos dias atuais) quando teve início a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pela Constituição da Alemanha de Weimar (1919) e pela Constituição do México (1917), desenvolvendo nesse momento a universalização do Direito do Trabalho, observando que no século XX surgiram as primeiras normas trabalhistas tendo esses países como pioneiros em introduzir matérias trabalhistas nas suas constituições.

Evaristo de Moraes Filho (1971, 47 *apud* BARROS, 2013, p. 55), traz um resumo dos principais motivos do surgimento do Direito Trabalhista no mundo:

[...] os vícios e consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as consequentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo Estado como lei; a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII; a guerra (1914-1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

Quanto ao surgimento do Direito do Trabalho para Delgado (2010, p. 83):

[...] é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção -, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

Sobre o surgimento do Direito do Trabalho, Souto Maior (2000, p. 60) esclarece que:

O Direito do Trabalho surge, portanto, mais como fruto de uma luta de ideias do que de uma reação instintiva dos trabalhadores pela sobrevivência, podendo-se destacar, também, que o resultado dessa luta, ou seja, a regulação das relações de trabalho, em certa medida, foi uma conquista, mas em outra, uma reação do próprio capital como tática de sobrevivência. Neste sentido o Estado-Providência foi uma criação do próprio capitalismo.

Na metade do século XIX “inicia-se a conscientização de classe (o reconhecimento dos trabalhadores de que estavam, por assim dizer, no mesmo barco e que tinham interesses comuns a defender)” (MAIOR, 2000, p. 59). Nesse momento, os trabalhadores se organizam com o objetivo de conseguir a regulamentação das relações trabalhistas, reivindicando melhores condições de trabalho e de vida.

É através dessas reivindicações em conjunto com a realidade dos fatos que nascem as primeiras normas trabalhistas, e que promoveram o surgimento do Direito do Trabalho.

2.1.2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Para entender o Direito do Trabalho, deve-se, primeiramente, estudar seu aspecto histórico-cultural, pois só assim é possível compreender as mudanças, e no Brasil não é diferente.

Enquanto na Europa já existiam mudanças no contexto social desde o final do século XVIII, devido à produção industrial, vale notar que no Brasil do século XIX ainda prevalecia a atividade rural.

O Brasil era um país predominantemente agrário. Por isso, os níveis sociais mais notórios eram constituídos de escravos e senhores de terras – situação que começou a mudar em 1850, com o fim do tráfico de escravos. A mão de obra escrava, então, começou a ser substituída pela mão de obra imigrante em algumas fazendas cafeeiras, até ser eliminada já em 1870 (MAIOR, 2000, p. 64).

Ainda no país sob o regime da monarquia, a Constituição Brasileira de 1824 praticamente só abordava sobre o sistema de governo e apenas tratou de abolir as corporações de ofício, pois deveria haver liberdade do exercício de trabalhos e profissões.

Barros (2013, p. 56) relatou em seu livro o que a Constituição do Império, de 1824, dispõe no art. 179:

XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

Transformações mundiais impulsionaram alguns acontecimentos históricos no Brasil. Podemos citar, dentre tais acontecimentos a Lei do Ventre Livre de 1871, que versava sobre libertação dos filhos de escravos; em 1885, surgiu a Lei dos Sexagenários, que libertava os escravos com mais de 60 anos; e a Lei Áurea, de 1888, que abordava a abolição da escravatura, tomada por alguns como o ponto inicial de referência da História do Trabalho.

Com a abolição da escravatura no Brasil, muitos imigrantes vieram para trabalhar na lavoura e na agricultura, surgindo então uma nova forma de trabalho, mas, ainda assim, permeada pelo autoritarismo dos empregadores sobre os empregados.

Após isso, foi editada a primeira constituição republicana, a Constituição de 1891, que garantiu no *caput* do seu art. 72 a liberdade de associação aos brasileiros e estrangeiros, sem intervenção da polícia, a não ser para manter a ordem: “§ 8º - A todos é lícito associarem-se e

reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública” (BARROS, 2013, p. 56).

A Constituição da República de 1934 é a primeira a cuidar dos interesses econômicos do Brasil e da ordem social do trabalhador, tendo como inspiração a Constituição de Weimar, da Alemanha de 1919.

Em 1937 a Constituição de 1934 é revogada e a Carta de 1937 é outorgada, iniciando o Estado Novo, “cujo art. 136 coloca o trabalho como dever social, assegurando a todos o direito de subsistir mediante seu trabalho honesto, o qual o Estado deve proteger.”. (BARROS, 2013, p. 58). Apesar de ter grande interferência, é nessa Carta que são ampliados os direitos trabalhistas, e é sob sua vigência que surge, em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde foram reunidas as normas trabalhistas que estão vigentes até hoje.

Com o fim do Estado Novo e da Segunda Guerra Mundial, é iniciada a redemocratização do Brasil, sendo promulgada, em 1946, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, retomando o sentido democrático da Constituição de 1934:

No art. 141 é assegurada aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos seguintes termos: “§ 12. É garantida a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação poderá ser compulsoriamente dissolvida senão em virtude de sentença judiciária.” (BARROS, 2013, p. 59).

Após a Constituição de 1946 surge a de 1967, bem como a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, que trouxeram grandes e significativas inovações na área trabalhista. Nesse sentido relatou Barros (2013, p. 61-62):

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, introduziram a cogestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a ‘opção’ por um deles. O salário-família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos. A mesma Constituição (1967), no inciso XX, garante a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, com vencimento integral. O trabalho insalubre, à semelhança das Constituições de 1934, 1937 e 1946, continua sendo proibido à mulher. O inciso IV assegura ao trabalho noturno

remuneração superior ao diurno, o que não é novidade, considerando que essa garantia já constava do texto constitucional de 1937.

E, por último, com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que discrimina em seu art. 7º, os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, e onde é possível encontrar um acervo de obrigações e direitos, é que ocorre uma melhora da condição social dos trabalhadores.

Barros (2013, p. 55-56) fez um resumo das datas que foram marcantes para o advento do Direito do Trabalho no Brasil:

De 1500 até 1888, o quadro legislativo no Brasil referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso prévio.

De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade de emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

Em 1943, temos o documento mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1.3 Finalidade do Direito do Trabalho

Um dos objetivos deste segmento do direito é desenvolver medidas para proteger o trabalhador uma vez que ele é a parte mais fraca na relação de trabalho. Também tem como alvo fazer com que as providências já existentes sejam observadas e respeitadas.

Para Sergio Pinto Martins (2002, p. 45), o Direito do Trabalho tem uma preocupação maior com o trabalhador empregado, por este se tratar da parte mais fraca na relação laboral, e prega que o Direito do Trabalho deve ter esta preocupação:

A melhoria de condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio de uma legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o polo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos de sua atividade econômica.

Nesse enredo, o papel do Direito do Trabalho é muito importante, pois se preocupa com a dignidade do ser humano, enquanto homem e trabalhador, sendo esta a essência de todo ser humano.

Através de suas medidas defensoras e tutelares, ele exerce importante papel na vida de todos os seres humanos, uma vez que o texto estabelecido no seu artigo 1º, inciso IV e no artigo 170, “caput”, tem como propósito essencial, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, que tanto está sendo ameaçada, visando somente o interesse individual de empregadores que buscam sempre por maiores lucros.

Disserta Grosso (2007, p. 16) sobre a importância do Direito do Trabalho:

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho é de extrema importância para concretização dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, bem como, está diretamente ligado aos seus objetivos, tendo em vista o que estabelece o artigo 3º, inciso III, da Constituição Federal, ou seja, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; sendo que tais objetivos, só serão almejados através do trabalho digno.

Robortella (1994, p. 21) leciona que:

A função do moderno Direito do Trabalho se exerce tendo com pano de fundo, elemento natural e inafastável, essa dialética do conflito, ainda mais

valorizada dentro de uma sociedade que legitima a ação dos corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado.

Contudo, o Direito do Trabalho tem suas finalidades, sendo a principal, proporcionar melhores condições de trabalho, levando em consideração a dignidade do ser humano, enquanto o homem obtém, através do trabalho, uma vida digna com realizações pessoais, em nítido círculo virtuoso.

2.2. A flexibilização e o Direito do Trabalho

O presente tópico analisará o conceito de flexibilização e sua origem, bem como sua implicação no Direito do Trabalho. Também será abordado suas diferentes formas e suas diferenças em relação ao conceito de desregulamentação.

Sobre flexibilização do Direito do Trabalho, Romita (2008, p. 9) descreve:

Ao movimento de ideias que caracterizam o fenômeno típico da adaptação da rígida legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica convencionou-se denominar flexibilização da legislação trabalhista.

Sendo esse um assunto atual de presença inquestionável, surge a importância dessa pesquisa, com o objetivo de coletar informações para então defendê-lo ou reprová-lo.

2.2.1. Denominação e conceito de flexibilização

O termo flexibilização essencialmente opõe-se à definição de rigidez; consiste em tornar algo menos rigoroso, menos rígido. Flexibilizar antes de tudo dá a entender a presença da intervenção do Estado nas relações trabalhistas mantendo condições mínimas de trabalho, sobretudo, possibilitando em alguns casos exceções, ou regras menos rigorosas.

Este termo comporta várias definições e sob diversos pontos de vista. Em sua obra “Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?”, Lygia Maria Godoy Batista Cavalcanti (2008, p. 130) afirma que para falarmos de flexibilização é necessário conceituar flexibilidade. Esse fenômeno seria a capacidade que

ramos flexíveis de uma árvore possuem para acompanhar os ventos de uma tempestade, porém, sem se quebrarem e sempre voltando ao mesmo lugar após o vendaval. Diante desse exemplo, as normas trabalhistas flexibilizadas devem ter seus efeitos restaurados, sendo essa uma situação temporária e passageira.

Amauri Mascaro Nascimento (2003b, p. 67) conceituava flexibilização do Direito do Trabalho como “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.

Cassio Mesquita Barros (1997, *apud* CUNHA, 2014, p. 18) adota em sua obra uma linha que concederia autonomia às partes pactuantes sem intervenção do Estado. Ele explica:

Flexibilização, no Direito do Trabalho, significa a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando-se recíprocas concessões.

Sérgio Pinto Martins (2009, p.13) define:

[...] 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 entre o capital e o trabalho.

Martins (2009, p. 13) declara ainda que a flexibilização vai garantir a sobrevivência do empregador, procurando assegurar a possibilidade de adaptação em meio às crises econômicas, e, em contrapartida, vai garantir certos direitos mínimos aos trabalhadores. Relata ainda que é uma forma de adequação da legislação vigente às necessidades das empresas e seus empregados.

Conforme leciona Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (2002, p. 137-140), “a flexibilização denota um sentido amplo, que pode traduzir-se em várias possibilidades, embora todas contestando a 'rigidez', que segundo os seus adeptos, caracteriza o Direito do Trabalho clássico ou preservacionista”.

Ele ainda afirma que a alternativa oferecida para superar a rigidez das leis trabalhistas “assenta-se na redução dos Direitos Sociais, em especial os trabalhistas, muitas vezes

pincelada por um caráter pseudo-democrático, visto que é combinada com incentivo das negociações coletivas de trabalho para o estabelecimento da flexibilização de direitos”.

Para Octavio Bueno Magano (1998, p. 7) “a flexibilização do Direito do Trabalho é o processo de adaptação das normas trabalhistas à realidade cambiante. Trata-se de um processo, porque se traduz em sucessão de estados e mudanças”.

Joaquim Donizeti Crepaldi (2003, p. 57-58) descreve a flexibilização da seguinte forma:

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

Oscar Ermida Uriarte (2002, p. 9-10) ensina que, no âmbito do Direito do Trabalho, “a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”. Ressalta que há várias formas em que a flexibilidade se realiza e destaca duas delas:

[...] diminuindo ou eliminando direitos ou benefícios trabalhistas ou, então, modificando a relação entre as fontes, mediante a prescindência dos preceitos legais pela negociação coletiva ou a dos acordos coletivos pelos indivíduos. Essa segunda modalidade flexibilizadora – a prescindibilidade de normas heterônomas por normas autônomas ou de normas coletivas por acordos ou atos individuais – é, em última instância, um meio para chegar à primeira: a diminuição ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas.

Conforme Barros Júnior (2002, p. 44):

[...] do ponto de vista psicológico e sociológico, flexibilização consiste na capacidade da renúncia a determinados costumes e de adaptação a novas

circunstâncias. Do ponto de vista jurídico, a flexibilização deve ser analisada em confronto com certos princípios imbuídos de alguma rigidez.

Para José Alberto Couto Maciel (1998, p. 106):

A flexibilização admite, através da lei ou da negociação coletiva, a alteração de direitos do empregado que não sejam básicos, essenciais e irrenunciáveis, desde que com assistência sindical, mediante comprovação e de acordo com a legislação constitucional e infraconstitucional.

Süssekind, Maranhão e Vianna (2005, p. 206), lecionam o que se entende por flexibilização no cenário trabalhista ao escreverem que:

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem formas opcionais ou flexíveis de estipulações de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia.

Luis Carlos Robortella (1997, p. 5), define que:

[...] a flexibilização do Direito do Trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Daniel Moita Zechlisnki dos Santos (2005, p. 39) leciona que flexibilização:

[...] é o fenômeno do Direito do Trabalho que visa alterar seu protetivo das relações trabalhistas para atribuir-lhe a função de partícipe no desafio de

manter e gerar empregos, conferindo-lhe instrumentos de adaptação às oscilações dos tempos modernos que afetam o mercado de trabalho.

As considerações descritas acima nos ajudam a concluir que a expressão “Flexibilização” nos remete tanto à ideia de **mudança**, distinguindo sua função em seus diferentes significados, como a ideia de **adaptação**, esse último contrapondo-se à ideia de rigidez, expressando assim, a realidade atual do Direito do Trabalho.

2.2.2. Origem da flexibilização

Ao longo do tempo a relação de trabalho passou por diversos processos, se destacando aqueles que deram margem à discussão sobre a flexibilização das condições de trabalho. São exemplos: a invenção da máquina, que dispensou uma grande parte da mão de obra, o petróleo com custo alto, as novas tecnologias, a mudança na organização da produção e a falta de emprego.

O professor Miguel Reale propaga uma lição valiosa para o estudo tratado, mostrando que a ciência do Direito não é imóvel defronte ao progresso social e econômico, mas é uma ciência ativa. Segundo leciona Miguel Reale (1997, p. 11):

[...] o Direito do Trabalho pode e deve ser um Direito de Vanguarda, no sentido de que se coloca sempre a par dos acontecimentos últimos que se realizam no Plano Cultural, em benefício dos valores essenciais daqueles que exercem atividade criadora em qualquer campo do conhecimento.

De acordo com Luis Carlos Amorim Robortella (1994, p. 97), o Direito do Trabalho sempre se alternou entre o social e o econômico, funcionando como mediador tentando resolver os interesses da economia e as necessidades sociais.

Portanto, podemos afirmar que esta área jurídica, desde o início, sempre trabalhou com o embate entre os empregadores e os empregados.

Na mesma forma, Sérgio Pinto Martins (2009, p. 8) ensina que “é mister a conciliação entre o econômico, que é a produção, e o social, que é a própria sobrevivência do trabalhador e de sua família”.

Referente aos processos históricos que abriram o debate sobre a flexibilização das condições de trabalho, é interessante citar a crise econômica iniciada nos anos setenta, criada por uma mistura de fatores como inflação, recessão e preços do petróleo, resultando na instabilidade de muitas economias. Nessa época “começaram a cair os níveis de emprego e os sistemas de seguridade social deram mostras de desequilíbrio e insuficiência de recursos, por força de uma grave crise de financiamento” (ROBORTELLA, 1994, p. 97).

Da mesma forma Sérgio Pinto Martins (2009, p. 2) enfatiza tal situação quando afirma que as crises passaram a ser cíclicas, iniciando com a do petróleo, por volta de 1973, o que gerou a inevitabilidade de adaptação das regras trabalhistas às novas imposições dos tempos. “Daí a necessidade de flexibilização das regras do Direito do Trabalho”, aponta o autor. De maneira similar, Cláudia Zaneti Saegusa (2008, p. 74) diz que nos anos 70 e 80 “ocorreram a alta do petróleo, o desenvolvimento tecnológico e a globalização que causaram a crise na economia exigindo maior flexibilidade no mercado de trabalho”.

A reunião desses elementos mostrados acarretam mudanças nas relações individuais de trabalho. Como explica Alice Monteiro de Barros (2013, p. 68), “essas mudanças desencadearam a discussão sobre a flexibilização do emprego, cujos significados variam conforme o sistema legal que se adote e o grau de desenvolvimento dos países”.

Nos anos oitenta, de acordo com ensinamento de Luis Carlos Amorim Robortella (1991, p. 184), “a tudo isto veio se somar a questão da dívida externa, principalmente do chamado Terceiro Mundo, com graves reflexos econômicos internos, atestados por altas taxas de inflação e quedas ainda maiores nos níveis de emprego e de remuneração do trabalho”.

Para diversos doutrinadores, a flexibilização apareceu nesta época, coexistente à crise econômica que atingiu a Europa no princípio da década de oitenta. Cássio de Mesquita Barros Junior (2002, p. 45) orienta:

[...] o aparecimento desse novo elemento da relação de trabalho deu-se na Europa contemporaneamente à recessão de 1980/1981. A noção nova, flexibilidade, passou a ser utilizada no vocabulário de um conjunto de economias de mercado da época com força acreditada de desempenhar um papel decisivo num conjunto de formas e práticas modernas de gestão de recursos humanos.

No início desse evento, seguindo o mesmo pensamento, Ari Possidônio Beltran (1997, p. 61), escreve que “começa-se a desenvolver, na década de 80, sobretudo na Europa e Estados Unidos, o movimento pela flexibilização das normas trabalhistas”.

Sérgio Pinto Martins (2009, p. 8) dá como exemplo, o caso da Chrysler nos Estados Unidos, que para evitar a falência, teve a flexibilização dos salários dos trabalhadores no início dos anos oitenta e, em troca, “houve a garantia de que os trabalhadores não seriam dispensados”. Esse fenômeno flexibilizatório, que teve destaque principalmente na Europa Ocidental desde os anos 80, teve reflexos na Constituição Federal de 1988, afirma Sússekind (2002, p. 9).

Na continuação dos acontecimentos, um novo processo de produção, que consiste na produção por demanda, surge primeiramente no Japão, na fábrica da Toyota, sendo o consumo o critério para a produção. Explica Sérgio Pinto Martins (2009, p. 7-8), que nesse processo “o trabalhador passa a ter de desenvolver vários trabalhos ao mesmo tempo e a possuir melhor educação de forma a entender os novos processos tecnológicos”, tornando o processo produtivo mais flexível.

Após isso, o trabalho mecanizado organizado em linha de montagem passa a ser substituído pela automação. Leciona Carlos Roberto Cunha (2004, p. 60):

Assim como a máquina a vapor revolucionou a história, do mesmo modo, a máquina automática, informatizada, está produzindo consequências semelhantes, tal qual o aumento da produtividade e mais uma vez uma saturação do mercado. De certo modo, está ocorrendo uma repetição cíclica da Primeira Revolução Industrial, em proporções redimensionadas, complexas, encerradas num contraste entre o crescimento da produção quantitativa e qualitativamente em proporção inversa ao número de trabalhadores exigidos pelas empresas.

2.2.3. Fatores causadores da flexibilização

Podemos destacar, como causadores do movimento de flexibilização das leis trabalhistas, fatores de ordem filosófica, econômica e jurídica.

Fatores de ordem filosófica

O individualismo é uma tendência decorrente da necessidade de desconstituição dos sistemas construídos pelas épocas filosóficas anteriores. Do mesmo modo que, depois da Revolução Francesa, o individualismo influenciou todas as ideias políticas, econômicas e sociais, o Direito também sofreu sua grande influência.

Nas palavras de Antônio Álvares da Silva (2002, p. 60):

Se o indivíduo era livre, essa liberdade também existiria na manifestação da vontade para constituir obrigações. O Estado estabelecia apenas os limites. O conteúdo era preenchido pelos próprios cidadãos. Se os objetivos da Revolução haviam sido a quebra de privilégios, como proteger certas categorias ou segmentos sociais, em relação às outras?

O autor prossegue:

Na mesma direção caminha o homem pós-moderno, embora sob outros fundamentos próprios de sua época. As categorias do coletivo lhe trazem apreensão e uma consciente ou inconsciente recusa. A experiência do comunismo foi um fracasso e a queda do muro de Berlim foi uma emancipação. Tudo que é coletivamente determinado leva a marca impessoal de toda generalidade. Impede a afirmação das pessoas e retira-lhes a iniciativa, sempre criadora e insubstituível. Entregar a liberdade para o Estado pode ser um perigo ou, pelo menos, uma desnecessidade, já que o indivíduo sabe usá-la e esse uso é feito em função de sua própria pessoa, na satisfação de seus gostos, predições e desejos. Por isso, quer uma delimitação nítida da área individual com a social, da cidadania e do Estado, do individual com o coletivo. Depois de cumpridos os deveres básicos que a Constituição e as leis lhe impõem, o homem moderno deseja compor as demais áreas de sua vida de acordo com suas tendências e predileções.

O Direito do Trabalho atual caracteriza-se pelos estatutos protetores que inibem a vontade individual e pelo intervencionismo estatal. Tendo em vista que a filosofia pós-moderna se caracteriza pela oposição aos grandes sistemas, nota-se que o Direito do Trabalho não encontra lugar na atual filosofia individualista, sendo assim, a hora de modificá-lo.

Fatores de ordem econômica

Estamos em um momento econômico em que se procura dispensar a figura do Estado de todas as relações sociais e econômicas, visando que este se reduza ao mínimo possível. Os valores principais da sociedade residem na competitividade e na eficácia do processo econômico, pois, ainda segue o valor “lucro”. Nelson Manrich (1998, p. 31-32) nos ensina:

[...] na concepção neoliberal, o mercado encarrega-se de regular as relações entre empregado e empregador, mediante a abolição de qualquer lei protecionista, por meio da desregulamentação. São duas visões aparentemente inconciliáveis: de um lado, prega-se o valor trabalho; de outro, o valor econômico; uma pretende a promoção apenas do trabalhador; a outra, apenas da empresa. É possível introduzir uma concepção intermediária, segundo a qual cabe ao Estado uma função promocional e ao Direito do Trabalho, o papel de coordenação, conciliando os interesses entre o social e o econômico: de um lado, promovendo os valores fundamentais do trabalhador como pessoa humana, e, de outro, a eficácia e a competitividade da empresa no processo econômico. De acordo com esta terceira visão, impõe-se rever o papel do Estado, excessivamente interventor, sem, contudo, impedir seu afastamento das relações trabalhistas, que não podem resultar do livre jogo de mercado. Na verdade, a flexibilização das leis trabalhistas não deve ser nem de proteção nem de desregulamentação, mas de adaptação. Isso porque a norma jurídica, para ser justa, deve ter o atributo da adequação ao fenômeno que pretende reger, sob pena de constituir-se um fator retardatário e um obstáculo para a satisfação do bem comum.

A desorganização dos mercados iniciada ao final dos anos 60 agravou o processo inflacionário e, como consequência, trouxe enormes reflexos nas empresas. Com isso, a margem dos lucros dos empregadores e os direitos conquistados pelos trabalhadores (estabilidade, segurança da remuneração, participação nos lucros e na gestão, etc.), sofreram um revés, que cresceu nos anos posteriores, graças ao controle da oferta de petróleo pelos grandes produtores e ao aumento do preço das matérias-primas, devido à ausência de políticas monetárias e fiscais eficientes. Esse cenário atingiu diretamente as relações de trabalho.

O desemprego aumentou e cresceu o mercado informal, o que é natural acontecer quando há a busca de novas medidas de crescimento e de sobrevivência, por parte dos empregadores e dos empregados. É nesse momento que surge a necessidade da adoção da flexibilização nas relações trabalhistas atuais. Isso envolve, naturalmente, nova postura não só dos Poderes Executivo e Legislativo, como também do Judiciário.

Nessa linha de atuação, em que o governo necessita reduzir os encargos para aumentar as ofertas de trabalho e diminuir juros para evitar demissões, os empresários precisam se conscientizar da necessidade de empregar essa vantagem na criação de novos empregos.

Nosso país encontra dificuldade em estabelecer o significado de cidadania e de direitos, ampliada pela permanência das desigualdades sociais e potencializada pelo baixo nível de escolaridade existente no país. Daí porque os direitos e vantagens, uma vez concedidos, são difíceis de serem eliminados, até porque, na maioria dos casos, é questão de sobrevivência.

O fator cultural talvez seja o maior fator flexibilizatório das relações de trabalho, haja vista que as pressões psico-sociais são realizadas pelos próprios empregados em prol do emprego. A eficácia social gera, assim, uma eficiência econômica.

Fatores de ordem jurídica

Nos dias atuais, verifica-se que o conceito de justiça se constrói de modo negativo. O conceito positivo, que consiste no estabelecimento de um conjunto de normas aceitas pela maioria dos membros da sociedade e, acima de tudo, eficazes na regulamentação das relações trabalhistas, não é verificado. A proteção e o intervencionismo estatal no Direito do Trabalho não atende mais às expectativas da população que, em sua maioria, encontra-se à margem do emprego, da lei e de seus benefícios.

Cada vez mais encontramos trabalhadores sem registro em carteira, autônomos, cooperados e prestadores de serviços, sem amparo da previdência social, realidades completamente diferentes do modelo de contratação rigoroso que fora estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho anos atrás.

O direito existe para regular as relações humanas na busca pela Justiça Social. Não há como manter um modelo jurídico onde o fim desejado não consegue nem se aproximar de ser atingido. Desta forma, a flexibilização das normas trabalhistas, à medida que retira a função

protetora do Direito do Trabalho, constitui forma de modificar o pensamento jurídico, com fins à readequação e a reaproximação entre o Direito e as situações por ele reguladas.

2.2.4. Flexibilização x desregulamentação

Não se pode confundir flexibilização com desregulamentação. Na flexibilização há intervenção estatal, ainda que básica, com regras gerais que não podem ser ultrapassadas a fim de preservar a vida do trabalhador com dignidade. Já na desregulamentação, o empregado e o empregador ditam as regras de sua relação de emprego, por meio do contrato individual de trabalho, afastando totalmente o Estado dessa relação.

Enquanto a flexibilização das normas trabalhistas surge com o intuito de permitir que instrumentos legítimos possam acordar determinadas condições de trabalho em uma dada situação, a desregulamentação consiste na total retirada do aparato normativo legal obrigatório, que norteia as relações de trabalho. Nesse último, como consequência, pode-se ocorrer a precarização das relações de trabalho e emprego, agravando assim a situação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

A expressão ‘precarização das relações de trabalho’ é usualmente utilizada para demonstrar a piora da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Um exemplo clássico se dá quando uma empresa demite os funcionários de um determinado setor com a finalidade de substituí-los por mão de obra terceirizada. Nesses casos, em razão da ausência do vínculo direto junto à empresa que utiliza sua mão de obra, ocorre a redução da remuneração e dos benefícios dos trabalhadores.

Sérgio Pinto Martins (2009, p. 14) diferenciou estes dois conceitos (desregulamentação e flexibilização) ao separá-los da seguinte maneira:

Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas às relações de trabalho. Na desregulamentação, o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador.

Na sequência, ele explica a flexibilização, ao relatar que:

Na flexibilização são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas.

Pode-se concluir com essa elucidação, que a desregulamentação significa excluir as regras, a fim de dar espaço à flexibilização, que por sua vez, visa diminuir a rigidez das leis trabalhistas em rescisões dos contrato de trabalho, flexibilidade na contratação de empregados e a extinção do princípio protetor do empregado.

Priscila Campana (2000, p. 136) diferenciou flexibilização e desregulamentação, conforme a clara definição a seguir:

Flexibilização [...] poderia ser definida como a possibilidade, inserida na própria lei existente, de excetuar alguns direitos trabalhistas, tornando-os maleáveis, o que já ocorre. E, nessa orientação flexibilizadora, pode-se tentar conceituar o que seja a “desregulamentação”, como uma segunda etapa do projeto neoliberal, pois a legislação trabalhista não sofre mais maleabilidade e sim é descartada, em nome de formas auto-compositivas de solução de conflitos.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2007, p. 83) explica a diferença entre flexibilização e desregulamentação, conforme segue:

[...] a chamada flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do Trabalho. A desregulamentação, por sua vez, refere-se ao fenômeno de se suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a

estabelecer a regra aplicável. Nesse sentido, fala-se em desregulamentação negociada do Direito do Trabalho.

Para Dorneles (2002, p. 139-140), a desregulamentação é um tipo de flexibilização promovida pela legislação. Desta forma, pode-se dizer que a desregulamentação busca a competitividade entre as empresas, possibilitando a flexibilidade dos paradigmas no que tange o recrutamento de mão de obra, em face das rígidas normas trabalhistas.

O autor Nei Frederico Cano Martins (2000, p. 281) consolida os conceitos de flexibilização e de desregulamentação, justificando que:

[...] ambos os termos estão a significar o movimento que propugna pela diminuição gradativa da presença do Estado no campo das relações do trabalho, de modo que essas relações tenham a regrá-las principalmente a vontade dos empregados e dos empregadores, representados, no plano coletivo, pelas instituições sindicais. Flexibilizar significa também desregulamentar, ou seja, reduzir o número de normas de proteção ao trabalho.

Oscar Ermida Uriarte (2002, p. 10) explica:

De um lado, sobretudo na doutrina europeia reserva-se a palavra 'desregulamentação' para se referir à flexibilização unilateral, imposta pelo Estado ou pelo empregador, diminuindo ou eliminando benefícios trabalhistas, sem real participação da vontade do trabalhador e sem contrapartida ou sem contrapartida determinada e exigível. Por outro lado, essa mesma doutrina reserva o termo 'flexibilização' para identificar a adaptação autônoma, negociada e condicionada, quer dizer, em troca de determinadas e exigíveis contraprestações e não em troca de uma mera expectativa.

É possível perceber que a desregulamentação trata de ser muito mais que um simples processo de flexibilização das legislações trabalhistas, pois dá verdadeira liberdade no estabelecimento das diversas condições que possam reger um contrato de trabalho.

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti (2008, p. 131-132) conclui que a relação que envolve estes dois conceitos, flexibilização e a desregulamentação, se dá nos dois termos seguintes:

Flexibilizar não é desregulamentar, mas regular de modo diverso do que está regulado. Todavia, vale lembrar que, de acordo com o “grau” dessa flexibilização, pode-se chegar perto da fratura da norma existente, o que resulta em “desregulamentação”, com ou sem regulamentação substitutiva. O outro lado dessa flexibilização e que constitui fator de risco é a flexibilização total da norma, que faz emergir uma norma mais rígida em sentido contrário [...].

A autora esclarece categoricamente que a flexibilização e a desregulamentação, em suas obrigatoriedades, são completamente diversas, mas admite que uma flexibilização imoderada possa conduzir a configuração de uma verdadeira desregulamentação.

Portanto, as definições de flexibilização e desregulamentação não podem ser separadas quando se referirem à legislação trabalhista, uma vez que desregulamentação pressupõe uma situação mais específica, abrangida pelo conceito de flexibilização.

2.2.5. Formas de flexibilização

Há diversas formas de flexibilização, quais sejam: da remuneração; da jornada de trabalho; da contratação; do tempo de duração do contrato; da dispensa do trabalhador e outras. A seguir, serão descritas, resumidamente, algumas dessas formas de flexibilização das condições do trabalho.

Flexibilização Salarial. É a adaptação dos salários às flutuações cíclicas, aos choques exógenos e à variação dos salários em função do desempenho da empresa. O ajuste do custo de trabalho é vinculado ao salário e aos encargos sociais, resultado alcançado com flexibilização dos salários, e argumentado com o aumento do nível de emprego e a redução do desemprego. Portanto, para evitar o desemprego em massa, o empregador, no período de retração econômica, reduz o salário do empregado no intuito de diminuir os custos com

encargos sociais. Ressalte-se que tal redução salarial só poderá ocorrer mediante convenção ou acordo coletivo, de acordo com o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal.

Flexibilização da Jornada de Trabalho. Neste caso, almeja-se com a flexibilização mudanças na jornada de trabalho e na gestão do tempo de trabalho, quais sejam, fixação das jornadas normais e máximas de trabalho por semana ou mês, gestão das horas extras, ritmo do trabalho e descontinuidades, licenças, férias, etc. O intuito da mudança no tempo de trabalho é contratar novos trabalhadores com menor jornada de trabalho e, por conseguinte, diminuir o desemprego. Observa-se que a flexibilização de horários é gênero, constituindo espécies atrelada a este gênero a anualização, a recuperação e os horários individualizados. Note-se, a esse propósito, o que ensina Martins (2009, p. 93-94):

A anualização compreende a divisão das horas de trabalho durante o ano, envolve a duração anual, a duração média e a duração semanal máxima. A duração anual [...] há mais trabalho durante alguns meses do ano e pouco em outros. [...] Na duração semanal média, é fixado um limite mínimo e máximo de horas a serem trabalhadas dentro da semana, dentro de parâmetro anual. [...] O trabalho acima de certo limite implica o pagamento de horas extras. A recuperação é o trabalho a mais em certos dias para compensar a paralisação da empresa por algum motivo quando não foi possível trabalhar. [...] Os horários individualizados permitem ao empregado fazer seu horário dentro de um período obrigatório que é estabelecido. [...] No dia que entrar mais tarde, sai mais tarde. Quando entrar mais cedo, deixa a empresa mais cedo.

Flexibilização do Contrato de Trabalho. A flexibilização do contrato de trabalho dar-se-á através de diversas formas, dentre as quais se destacam: contrato de trabalho por tempo determinado, contrato trabalho temporário, teletrabalho, trabalho intermitente.

- a) O **contrato por tempo determinado** é aquele que prevê o término da prestação de serviços pelo trabalhador nos casos expressamente previstos na legislação consolidada (CLT, artigos 443, 445 e 451). A mais importante justificativa para a contratação por tempo determinado é a inaplicabilidade de indenização de 40% sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como do aviso prévio. Destarte, torna-se menos oneroso para o empresário levar a termo a relação contratual.

A própria CLT autoriza o contrato de trabalho por tempo determinado. Contudo, o legislador tratou de elencar, as possibilidades em que pode ocorrer tal contratação, tendo em vista que a regra é a continuidade do contrato de trabalho e a exceção o contrato por tempo determinado.

Ocorre que a Lei nº 9.601/98, em seu artigo 1º estabelece, em síntese, a possibilidade da instituição de contratos temporários especiais (distintos daqueles previstos nos parágrafos do art. 443 e seguintes da CLT), por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho, sem as garantias ou exigências fixadas nos artigos 443, § 2º, 451, 479 e 480 da CLT. Garantida a possibilidade de ocorrer a contratação por tempo determinado sem a justificativa do artigo 433, § 2º, poderá ser estipulada a prorrogação do contrato de trabalho por mais de uma vez. Há uma parte da doutrina que considera a Lei nº 9.601/98 inconstitucional por ferir o artigo 7º, inciso I da Constituição Federal. Todavia, embora o *caput* do artigo 1º não contenha inconstitucionalidade direta, entendemos que as convenções e acordos nele baseados podem inserir norma involuntariamente inconstitucional se não fixarem qualquer cláusula distintiva dos contratos temporários, ou seja, se permitirem que os contratos temporários tenham como única distinção com os demais contratos em certas empresas ou categorias o fator tempo de duração, sem justificativas para tais limitações que conduzem à retirada de direitos gerais.

Assim, é importante salientar a diferença que há entre o contrato de trabalho por prazo determinado previsto no artigo 443 da CLT e o contrato de trabalho por tempo determinado na Lei nº 9.601/98. A primeira forma exige certos acontecimentos que são previstos no próprio dispositivo. A segunda pode ser realizada por qualquer atividade da empresa, além de não exigir as condições do referido artigo 443, parágrafo 2º, porém, neste caso, exige-se a obrigatoriedade da participação do sindicato na convenção ou no acordo coletivo.

- b) O **contrato de trabalho temporário**, por sua vez, é uma forma de contratação que se apresenta como alternativa econômica para as empresas que venham a necessitar de mão de obra para complementar o trabalho de seus funcionários e em situações excepcionais de serviço, a fim de atender uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente (trabalhador efetivo), como por exemplo, nas férias, licença-maternidade, licença-saúde e para atender acréscimo extraordinário de

serviço, como “picos de venda” ou de “produção”, tarefas especiais não regulares, lançamentos de produtos, campanhas promocionais, entre outros.

A Lei nº 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário, permitiu que as empresas contratassem novos empregados por até 90 dias, podendo ser prorrogada, uma única vez por igual período para atender a uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente. Os principais benefícios para a empresa empregadora é que, no final do contrato, não precisará pagar a multa de indenização de 40% do FGTS, bem como o aviso prévio.

Os benefícios desta modalidade de contrato de trabalho são grandes se forem utilizados coerentemente, tendo em vista que acelera a adaptação às alterações do mercado, possibilitando uma mobilização e desmobilização da força de trabalho necessária a situações excepcionais de serviços. Entretanto, os empresários parecem estar abusando da prática do trabalho temporário, haja vista que, na prática, está ocorrendo a subcontratação de atividade-fim, o que caracteriza uma total desvirtuação dessa modalidade de trabalho. Nesse sentido, o TST, no seu Enunciado 331, proibiu a subcontratação da atividade-fim, permitindo apenas a da atividade-meio, que é de apoio à empresa.

- c) **Teletrabalho** é o trabalho da era digital. Constitui uma modalidade de trabalho com características próprias. A relação jurídica existente no contrato de teletrabalho pode ser tanto de emprego como simplesmente de trabalho, dependendo do tipo e natureza do serviço a ser desempenhado e da vontade das partes ao pactuarem as regras para a prestação do serviço. Todavia, o Teletrabalho pode ser realizado com vínculo empregatício como, por exemplo, no caso de um promotor de vendas.
- d) **Trabalho intermitente** é aquele em que o empregado só presta serviço nos períodos em que há necessidade de seu trabalho. Há uma descontinuidade na relação laboral, tendo em vista que o empregado não labora todos os dias. Assim, dependendo do caso, pode inexistir vínculo empregatício. Importante é não confundir trabalho intermitente com trabalho temporário, já que neste último caso, o trabalhador presta serviços por no máximo três meses, e naquele, o empregado não tem certeza sobre quando ou quanto vai trabalhar e nem por quanto tempo estará empregado. Note-se que a modalidade de trabalho em epígrafe é muito corriqueira em hotéis e no comércio.

2.3. As correntes de flexibilização do Direito do Trabalho

Alguns autores acreditam que a flexibilização do Direito do Trabalho representa um retrocesso, a extinção dos direitos conquistados ao longo da história pelos trabalhadores. Para outros, essa flexibilização vem como uma mudança imprescindível, trazendo progresso e aumentando nas ofertas de trabalho.

Consoante relata Crepaldi (2003, p. 30-38), há três correntes que abordam a flexibilização das relações de trabalho: a flexibilista, a semiflexibilista e a antiflexibilista.

2.3.1. Corrente Flexibilista

Essa corrente pode ser classificada como partidária liberal. Ela justifica seu ponto de vista otimista defendendo que as providências tomadas em meio à crise, tais como acordos derogatórios e reorganização do tempo do trabalho, podem beneficiar a sociedade, permitindo que a empresa se ajuste, sem gastos adicionais, às exigências da atual realidade econômica, diminuindo o desemprego.

Tal corrente é defendida por Luiz Carlos Amorim Robortella, que demonstra a natureza instável da realidade econômica, com a qual a norma pode ser aceita num período de abundância, mas totalmente nociva numa sociedade em crise de desemprego. Dessa forma, no momento em que a economia estiver normal, aplica-se a lei. Contudo, quando houver crise, procede-se com a flexibilização das normas trabalhistas, tanto para melhor, como para pior.

Conforme explana Romita (2008, p. 30), esse pensamento não passa de um *slogan* para diminuir os direitos que já são reconhecidos em favor dos brasileiros.

2.3.2. Corrente Semiflexibilista

Segundo explica Crepaldi (2003, p. 69-70), “para a corrente semiflexibilista, a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva, para evitar riscos, por meio de negociações coletivas”. A flexibilização seria realizada pela norma coletiva, criando assim uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio dos acordos ou convenções coletivas. Desta forma, sob a visão semiflexibilista, haveria uma norma legal mínima, estabelecendo princípios e regras básicas, e o restante seria definido pelos acordos coletivos.

Süssekind (1997, p. 42) se posiciona a favor dessa corrente. Ele expõe:

A flexibilização corresponde a uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública e no da inalterabilidade *in pejus* das condições contratuais ajustadas em favor do trabalhador, visando a facilitar a implementação de nova tecnologia ou preservar a saúde da empresa e a manutenção de empregos. Na flexibilização sobrevive a legislação de proteção ao trabalho com algumas normas gerais irrenunciáveis e outras que admitem as adaptações precitadas.

Conclui-se, portanto, que para a corrente intermediária a flexibilização pode ser pertinente para alguns fins, sem perda do sentido protetor do Direito do Trabalho, já que seria implementada por meio da autonomia coletiva privada. Outro aspecto importante que a corrente semiflexibilista defende é a manutenção da legislação mínima de proteção ao trabalho, sendo que apenas algumas normas seriam suscetíveis de adaptação. Fica clara a preocupação em evitar o desequilíbrio das relações jurídicas do trabalho.

2.3.3. Corrente Antiflexibilista

Cláudia Zaneti Saegusa (2008, p. 79) aponta que a corrente contrária à flexibilização baseia-se na situação de baixa suficiência do trabalhador, o que exige efetiva interferência legislativa do Estado. Sustenta que a teoria contrária à flexibilização defende a negociação coletiva somente para melhorar os direitos previstos nas normas imperativas.

Para Sérgio Pinto Martins (2009, p. 29) “a teoria antiflexibilista mostra que a flexibilização do Direito do Trabalho é algo nocivo para os trabalhadores e vem eliminar certas conquistas que foram feitas nos anos, a duras penas”, sendo uma forma de diminuir os direitos dos trabalhadores, podendo agravar a condição dos trabalhadores sem qualquer vantagem nas relações de trabalho.

Segundo essa corrente, qualquer tentativa de combater a acumulação de direitos trabalhistas deve ser recusada e denunciada como manobra do empresariado a fim de extinguir conquistas obtidas a custa de muitas lutas. Romita (2008, p. 28) relata que essa corrente “além de representar um movimento de feição exageradamente conservadora e

tendente à estatização crescente – na contramão da evolução – apresenta inclinação passadista, conservadora, autoritária, corporativista, paternalista e protecionista”.

Depreende-se, portanto, que a corrente antiflexibilista define a flexibilização como uma agravante das condições dos hipossuficientes, já que os argumentos favoráveis seriam uma justificativa para o empregador diminuir custos e precarizar as relações de trabalho.

2.4. Espécies de flexibilização

No presente tópico serão abordadas as procedências, ou fontes, das manifestações, das espécies de flexibilização das leis trabalhistas, que foram apresentadas no item anterior deste trabalho. Dessa forma, serão apresentadas três classificações, a seguir:

- a) Flexibilização heterônoma – conduzida unicamente pela norma do Estado;
- b) Flexibilização autônoma – realizada pela negociação coletiva;
- c) Flexibilização hermenêutica – promovida pelo agente responsável pela aplicação e interpretação da norma.

2.4.1. Flexibilização heterônoma

É a flexibilidade imposta unilateralmente pelo Estado, que simplesmente modifica um benefício ou direito trabalhista, substituindo por outro menor, ou até mesmo diminuindo ou derogando-o, sendo considerada como a própria desregulamentação do Direito do Trabalho. Nesse tipo de flexibilização não há influência do sujeito passivo da flexibilidade. Tal forma é a que prevalece no cenário brasileiro.

Podemos citar alguns exemplos no Brasil, como por exemplo, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que foi inaugurado em 1966 através da Lei 5.107. Essa lei previa contribuições mensais do empregador para um fundo designado a suprir o trabalhador quando esse fosse demitido ou passasse por alguma situação prevista na lei. Antes do surgimento dessa norma, a demissão sem justa causa nos dez primeiros anos de contrato criaria o direito do empregado de receber do empregador uma indenização e, após esse período, aquele passaria a uma condição de estabilidade, podendo reingressar em caso de demissão sem justa causa.

Esse é um exemplo de flexibilização heterônoma porque, além de suprimir do ordenamento jurídico a previsão de estabilidade do trabalhador, também afasta o desestímulo à demissão injustificada, hipótese antes prevista pela legislação.

A Lei 4.923/65 tratou da redução dos salários até 25%, por acordo sindical, quando a empresa tivesse sido afetada por algum imprevisto econômico.

Ainda outro exemplo: no ano de 1974 o trabalho temporário foi autorizado legalmente com a Lei 6.019/74, editada devido à pressão feita por cerca de 50.000 trabalhadores no ano anterior. As empresas tinham por alvo conseguir mão de obra mais barata, não com o intuito de fugir das regras das leis trabalhistas, que visavam proteger o trabalhador.

Após 1988, o Brasil aproveita a constitucionalização da flexibilização para embarcar nesse processo de vez, surgindo, desta forma, diversos outros exemplos. Entre eles, podemos citar a Portaria 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovou a redução do intervalo de repouso ou alimentação, negociada através de convenção ou acordo coletivo de trabalho – e a Lei 9.601/98. Vale ressaltar que também mediante a negociação coletiva de trabalho, permite-se que seja estabelecido o contrato de trabalho por prazo determinado.

2.4.2. Flexibilização autônoma

A flexibilização autônoma é aquela introduzida pela autonomia coletiva. Está envolvida a vontade coletiva do sujeito passivo da flexibilização, tanto por meio de acordo coletivo como por meio de convenção.

A autonomia da vontade é tida como o poder que o sujeito de direitos possui para regulamentar seus próprios interesses, manifestando-se no Direito Contratual. Consoante Amauri Mascaro Nascimento (2003a, p. 331):

[...] a negociação coletiva é efeito e manifestação concreta da autonomia privada coletiva, ou seja, da autonomia da vontade manifestada de forma coletiva, por meio da negociação coletiva. Essa é uma série sucessiva de atos, de tratos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou o impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial.

O Estado reconhece o poder de regularem seus próprios interesses por meio da utilização da negociação coletiva, que é conseguida através da força da autonomia privada coletiva.

2.4.3. Flexibilização hermenêutica

Uma extensão da função legislativa é a função judiciária. Produto da intelectualidade do juiz, ela finaliza o processo iniciado pelo agente legislativo. O órgão judiciário utiliza normas e princípios para apresentar uma solução para o caso que lhe é designado.

Na ação coletiva, o parecer do juiz ocasiona um comando geral para todos os conflitos de interesses compreendidos em determinada categoria profissional. O efeito *erga omnes* das sentenças se aproximam das leis constituindo uma das mais elevadas fontes imperativas do Direito do Trabalho.

Nesse estágio se observa a força desses agentes sob a flexibilização do Direito do Trabalho. A jurisprudência deve evidenciar a inteligência do juiz, e não a sua vontade. Todavia, os Tribunais reconhecem em algumas situações, a prevalência de princípios e valores considerados contrários a regras benéficas ao trabalhador, ou ainda, ao princípio *in dubio pro operário*.

3. LIMITES CONSTITUCIONAIS À FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

3.1. Limites constitucionais à flexibilização: Direito Internacional

3.1.1. Organização Internacional do Trabalho - OIT

A OIT – Organização Internacional do Trabalho – é pessoa jurídica de direito público internacional que tem como objetivo observar as normas constitucionais da Organização e as convenções que ratificam. Essa organização é a manifestação mais forte do Direito Internacional do Trabalho.

Ela foi criada pela Conferência da Paz de 1919, que aprovou o Tratado de Versalhes e implementou a antiga Sociedade das Nações, a antecessora da ONU. Na cidade de Filadélfia (EUA), em maio de 1944, a OIT convocou a sua 26ª Conferência, onde foi aprovada a Declaração que estipulava os objetivos da OIT. Essa Declaração ficou conhecida como Declaração de Filadélfia.

Desde sua criação, o Direito Internacional do Trabalho vem ampliando sua atuação, passando a ter o intuito de incorporar o direito interno dos países que aderissem à Organização. Graças à união dela com outros organismos internacionais, como por exemplo, as Nações Unidas, é que se fortaleceu o que se chamou de “direito comum da humanidade”.

Assim, de acordo com Sússekind, Maranhão e Vianna (2005, p. 1546), a OIT visa à regulamentação internacional do trabalho através de programas que permitam alcançar:

[...] a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego de trabalhadores nas ocupações em que possam ter a satisfação de dar a mais ampla medida de suas habilidades e de oferecer sua maior contribuição ao bem-estar comum; o oferecimento, como meio para lograr esse fim e sob garantias adequadas para todos os interessados, de possibilidades de formação profissional e a transferência de trabalhadores, incluindo as migrações de mão de obra e de colonos; a extensão das medidas de seguridade social para prover um rendimento básico aos que necessitam de tal proteção e assistência médica completa; a proteção adequada à vida e à saúde dos trabalhadores, em todas as ocupações; a proteção à infância e à

maternidade; a facilidade de alimentos, habitação, recreio e cultura adequados; a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais.

Uma expressão muito utilizada nas deliberações e nos relatórios da OIT é “trabalho decente”, sendo esse um dos principais focos que traçam a atuação da Organização. Trabalho decente, ou trabalho digno, conforme Arion Sayão Romita (2008, p. 83), constitui instrumento de combate à pobreza e às desigualdades sociais que, segundo a OIT, é condição fundamental para a garantia do desenvolvimento sustentável e governabilidade democrática.

Por maior que seja o potencial da OIT em promover a justiça social no que tange a liberdade sindical e negociação coletiva, ela reconhece que o papel do Estado é indispensável na garantia e manutenção de direitos básicos e na implementação do trabalho decente.

O importante sobre a Organização Internacional do Trabalho é saber quanto a prevalência dos direitos humanos no rol das suas mais expressivas preocupações. Esse foi o impulso que fez a OIT determinar como fundamentais certas convenções, declarando que seus membros devem respeitá-las e aplicá-las, sendo elas validadas ou não.

Clemente Massimiani (2008, p. 5 *apud* REZENDE FILHO, 2013, p. 45) ensina sobre o Trabalho Decente:

[...] o objetivo de um trabalho decente para todos é considerado atualmente o ‘coração do progresso social’ e é intencionalmente definido pela OIT de maneira suficientemente ‘aberta’ por conta da sua vocação global. Apenas uma definição pouco rígida torna possível atingir os resultados desejáveis com profundidade, considerando os diversos contextos nacionais sob os pontos de vista econômico, social e cultural.

Não há dúvida, portanto, de que o empenho na busca pelo trabalho decente deve ser uma das principais bandeiras da ciência jurídico-trabalhista moderna. As necessidades de adaptação e flexibilização não podem intervir na proteção da disponibilidade do mercado de trabalho, que é um meio de garantir condições dignas ao ser humano de ganhar o seu sustento por meio do trabalho decente.

3.1.2. A Declaração de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento foi adotada em 1998. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de promover, respeitar e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, mesmo que essas ainda não tenham sido ratificadas. Essa independência de ratificação impossibilita que se fale em flexibilização no tocante ao que for exposto pela Declaração para que os diferentes níveis de desenvolvimento de cada país sejam atendidos.

Os princípios e direitos fundamentais expostos nessa declaração garante um patamar mínimo de direitos no trabalho, considerados indispensáveis ao trabalhador, consolidando limites à flexibilização, um núcleo intocável dos direitos trabalhistas. No total, são oito Convenções que cobrem quatro áreas básicas: erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado, liberdade sindical e negociação coletiva, e a não discriminação no emprego ou ocupação. Segue abaixo as manifestações da OIT sobre esses temas:

- a) Erradicação do Trabalho Infantil – Convenções nº 138 e 182: a primeira tem por alvo abolir o trabalho infantil e fixar a idade mínima para a admissão ao emprego, qual seja, superior à idade escolar, ou aos quinze anos. Determina que os Estados devem se comprometer a adotar uma política nacional que garanta a efetividade dessa determinação. No Brasil a idade mínima adotada foi de dezesseis anos. Já a Convenção nº 182 visa exterminar toda e qualquer forma de escravidão, o recrutamento em atividades ilícitas, como por exemplo, o tráfico de drogas, e a oferta de crianças à prostituição ou à produção de pornografia.
- b) Eliminação do trabalho forçado – Convenções nº 29 e 105: Determinaram a proibição da utilização de trabalho forçoso ou obrigatório em todas as suas formas. A Convenção nº 105 alista algumas situações, como por exemplo, trabalho forçado como castigo, imposição de disciplina no trabalho, etc. O Brasil aderiu às duas.
- c) Liberdade sindical e negociação coletiva – Convenções nº 87 e 98: A Convenção nº 87 dispõe que empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes para defender e promover seus interesses, bem como se afiliarem a elas quando quiserem e sem a necessidade de solicitar autorização com antecedência. A Convenção nº 98 prevê a proteção dos trabalhadores em exercício ao direito de sindicalização, e a promoção da negociação coletiva voluntária.

- d) Não discriminação no emprego ou ocupação – Convenções nº 100 e 111: Em 1951 a Convenção nº 100 impôs igualdade salarial entre homens e mulheres com trabalhos de valor igual. A Convenção nº 111, de 1958, dispõe sobre a proibição de discriminação no ambiente laboral. Estabelece que sejam feitos esforços para promover a igualdade de oportunidade e tratamento, com o intuito de abolir qualquer tipo de discriminação.

3.2. Limites constitucionais à flexibilização: Direito Nacional

Como já explicado anteriormente, flexibilização do Direito do Trabalho significa a possibilidade de as partes – empresa e trabalhador – estabelecerem, através de sindicatos ou diretamente, a regulamentação de suas ações sem a total subordinação ao Estado, adaptando a legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica. No ponto de vista do Direito do Trabalho, sempre se admitiu que os interessados determinassem normas regentes de seu relacionamento, desde que estas não contrariassem o Estado, a não ser quando fosse para benefício do trabalhador. Tal primazia das determinações de ordem pública na consolidação do conteúdo do contrato de trabalho expressamente enunciada no art. 444 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que dispõe:

Art. 444 – As relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

No mesmo sentido, estatui o art. 468, *caput*, da CLT que:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nota-se a preocupação do legislador em proteger individualmente cada trabalhador, tendo e vista a relação desfavorável que este possui em relação ao Capital.

O legislador parte do princípio que o trabalhador, ao negociar as condições de prestação de trabalho, deve receber proteção do Estado de possíveis abusos por parte do Capital, garantindo o mínimo de direito ao hipossuficiente, atuando de forma a reequilibrar a relação entre as partes. Sobre essa relação de proteção do Estado ao trabalhador individualmente, Sússekind, Maranhão e Vianna (2005, p. 203), explica que:

[...] o legislador brasileiro, visando proteger o trabalhador contra os atos geralmente de má-fé, que tenham em mira evitar a aplicação dos preceitos adotados em seu favor bem como a alteração de condições ajustadas no contrato de emprego, quando lhe acarretam prejuízos diretos ou indiretos, declara a inexistência de tais atos, presumindo que, se praticados com a concordância do empregado, viciado foi o seu consentimento pela coação econômica ou hierárquica advinda da subordinação em que se encontra frente ao respectivo empregador.

Já a desigualdade material caracterizadora da relação de trabalho subordinado não ocorre quando a mesma ocorre com trabalhadores de modo coletivo. Enquanto o trabalhador individual é protegido pelo Estado, que garante uma compensação às desigualdades materiais, no plano coletivo isso não acontece. O Direito do Trabalho subentende que há igualdade entre seus atores, autossuficiência justificada historicamente pelos movimentos sindicais, que além de representarem o início de conquistas de direitos dos trabalhadores, também contrabalançaram o maior poder negocial do empregador. Sobre tal diferença de tratamento, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 535-536) lecionam:

Enquanto as normas jurídicas elaboradas pelo Estado para regular o Direito Individual do Trabalho são aplicativas, criando para o indivíduo direitos subjetivos, as normas criadas para disciplinar o Direito Coletivo do Trabalho são *normas instrumentais*, porque fornecem aos grupos profissionais o *instrumento* técnico adequado à autocomposição de seus próprios interesses. São os grupos que, usando esses instrumentos, criam direitos subjetivos.

Os autores ainda apontam que o Direito Coletivo do Trabalho coloca o empregado no mesmo nível que o empregador para ação e negociação coletiva, abrandando assim a inferioridade da condição econômica. Eles concluem que o Direito Coletivo do Trabalho

apresenta neutralidade em confrontos entre empregados e empregadores, assegurando uma real proteção jurídica e sociológica aos trabalhadores, à medida que esses ganham força ao se agruparem em sindicatos.

Assim, quando se fala em flexibilização das leis trabalhistas, no sentido de extinguir os direitos do trabalhador, tem-se uma inversão do fundamento protetor desse ramo jurídico, fazendo com que a busca pelo correto delineamento da flexibilização se torne uma tarefa complicada e difícil, haja vista não existirem normas que regulem ou impeçam a sua implantação.

Atualmente, nota-se que no Brasil há uma ânsia em flexibilizar as relações trabalhistas, e com isso tem-se buscado afastar ou mesmo negar o princípio da realidade, ainda que por meio de estratégias legislativas.

A negação da realidade das relações de trabalho é realmente uma inclinação recente do legislador brasileiro, sendo um exemplo recente, a Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016, que institui o contrato de parceria entre profissionais que exercem atividades de cabeleireiro e congêneres em salões de beleza. Por meio de tais contratos, o salão-parceiro e o profissional-parceiro estabelecem que este último, qualquer que seja a relação que efetivamente estabeleça com aquele, “não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei”.

O curioso é que a referida Lei não explora as características materiais da “parceria” nem o que a distinguiria da relação de trabalho subordinado. Parece que a verdadeira intenção do legislador é fazer com que a forma adotada – existência de contrato de parceria – possa prevalecer sobre a realidade da relação, mesmo quando esta seja marcada pelos aspectos que caracterizam o trabalho subordinado.

Outro exemplo, ainda mais recente, que merece destaque como tentativa de flexibilização nas relações trabalhistas é o Projeto de Lei nº 6.787/2016, responsável pela Reforma Trabalhista, que foi apresentada pelo atual presidente Michel Temer no último dia 22 de dezembro.

A medida apresentada através do projeto de lei retrocede direitos consolidados na Constituição Federal de 1988. A essência da proposta é a prevalência do negociado sobre o legislado; é garantir que acordos entre empresa e empregados possam prevalecer sobre a legislação trabalhista em determinados casos, prevalecendo os acordos com os sindicatos e entidades dos trabalhadores em detrimento do previsto em lei.

Em suma, o projeto visa firmar ainda mais a relação do trabalhador em função das necessidades das empresas, que estabelecerão se preferem jornadas menores submetidas a menores salários, ampliação do contrato de trabalho temporário, banco de horas, a precarização do trabalho, com uma exaustiva jornada de 12 horas formalizada, entre outros. A lógica passa longe de amparar o trabalhador, que fica sujeito à flexibilização, falta de segurança, entre outras consequências, em prol (supostamente) da manutenção e da geração de empregos.

Sobre esse assunto, explana o professor Ricardo Antunes (2016 *apud* SANTOS, 2016, p.804-805):

Primeiro ponto, o preceito, o princípio fundamental do governo Temer é o princípio do “negociado sobre o legislado”. O projeto “Ponte para o Futuro”, que na verdade é um atalho para o abismo social, diz que vai haver negociado sobre o legislado sem a perda de direitos. Só que é impossível estabelecer o primado negociado sobre legislado que não seja para reduzir direitos. A ideia do governo não é estabelecer o negociado sobre o legislado para avançar nos direitos, é para reduzir os salários, é para flexibilizar a jornada de trabalho, é para intensificar o banco de horas, é para fazer com que haja redução da jornada com redução do salário. O resultado disso é que, junto com o negociado sobre o legislado, vem a ideia de avançar na terceirização do trabalho. A terceirização do trabalho é também dita pelo governo como um caminho para criar empregos, mas isso é de uma falsidade enorme. [...] Por isso o projeto é nefasto, e ele é uma imposição dos interesses financeiros que comandam a economia do país. Isso atinge bancários, metalúrgicos, trabalhadores de *call center*, jornalistas, professores, o conjunto de trabalhos acaba tendo como resultante o enfraquecimento.

Diante destes dois casos, uma lição muito conveniente, além de um excelente exemplo a ser seguido pelo Brasil, é o recente caso do Tribunal do Reino Unido, que reconheceu que os motoristas da Uber devem ser considerados empregados – e não autônomos ou agentes empresariais – para efeitos das proteções legais correspondentes. A ação foi proposta por

motoristas da Uber contra a controladora sediada na Holanda e também contra as duas controladas que operam no Reino Unido, a Uber London Ltd. e a Uber Britannia Ltd.

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho, o Tribunal analisou cuidadosamente o negócio da Uber, e considerou que, na medida em que o contrato formal entre a empresa e seus motoristas não correspondia à realidade, já que o verdadeiro acordo entre as partes se localizava no campo das relações de trabalho dependente, o ajuste firmado entre as partes poderia ser desconsiderado.

Além disso, o Tribunal chegou a afirmar que o contrato formal entre a Uber e seus motoristas decorreria de maquinações de exércitos de advogados, na medida em que não representaria adequadamente os direitos e obrigações de ambos os lados.

A descrição dos pontos fundamentais da decisão do Reino Unido mostra a tentativa do Tribunal de buscar a essência do negócio desenvolvido pela Uber e das relações travadas com os motoristas. Por essa razão, o caso pode ser visto como um excelente exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, e a preocupação de se assegurar tal princípio deve ser enaltecida, pois esta é a única forma de, em um mundo cada vez mais complexo e sofisticado, pretender regular a atividade empresarial de forma adequada e coerente.

É fato que podem surgir situações que não se enquadram propriamente no conceito de relação de emprego, o que exigirá uma interpretação mais cuidadosa por parte da jurisprudência, porém, tais situações precisam ser identificadas por meio de critérios idôneos a distingui-las das hipóteses de trabalho subordinado.

Todas essas considerações mostram que o que mais temos a aprender com o exemplo do Reino Unido é que, qualquer que seja a forma de regulação dos novos serviços, esta não pode desconsiderar a realidade, que deve prevalecer sempre que os arranjos contratuais formais dela se distanciem.

4. FLEXIBILIZAÇÃO: MUDANÇA POSITIVA OU NEGATIVA?

Por ser um assunto polêmico, a flexibilização da legislação trabalhista é um assunto a ser questionado, pois existem argumentos favoráveis às mudanças e há aqueles que são contra, por afirmarem que as mudanças trazidas pela flexibilização cessariam direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos.

Conforme argumenta Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p.94):

[...] para alguns, a flexibilização é um anjo, para outros, um demônio; para alguns, a panaceia para todos os males; para outros, mera estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais em benefício dos interesses do capital.

Nos próximos tópicos serão apresentados os argumentos favoráveis e os desfavoráveis à flexibilização da legislação trabalhista.

4.1. Argumentos favoráveis

Concernente aos argumentos favoráveis à flexibilização das leis trabalhistas, alguns autores argumentam que os avanços das conquistas trabalhistas se tornaram excessivamente custosos para as empresas e isto provoca cortes de pessoal, e como consequência, o desemprego.

Há ainda autores que justificam que as normas trabalhistas em vigor, em sua maioria, foram criadas numa época industrial, e que não correspondem às atuais necessidades das relações de trabalho numa era tecnológica. Defendem ainda a substituição do atual sistema, com o objetivo de permitir a prevalência do processo negocial sobre o processo estatal de formação das normas jurídicas. Eles acreditam que organizações sindicais possuem força que lhes possibilitam dialogar em posição idêntica a dos empregadores, substituindo assim as rígidas normas trabalhistas por acordos e convenções coletivas, conciliação ou mediação.

Outro argumento também usado pelos defensores da flexibilização das normas trabalhistas é relacionado ao peso dos encargos trabalhistas no Brasil, que constituem um custo fixo de grande significado para a empresa, chegando um trabalhador brasileiro a custar para o empregador o dobro de seu salário.

José Pastore (1995, p. 133), referindo-se aos encargos sociais, sustenta que "o Brasil é considerado o campeão de impostos e de encargos sociais [...] é um país de encargos altos e salários baixos, o que faz o trabalhador receber pouco e custar muito para a empresa".

Rosita de Nazaré Sidrin Nassar (1991, p. 20) entende que:

O direito precisa acompanhar as alterações ocorridas na realidade social à qual e dirige, sob pena de tornar-se ineficaz, deixando de produzir os efeitos jurídicos que lhe são próprios. O Direito do Trabalho, mais do que qualquer outro ramo da Ciência Jurídica, precisa estar atento à necessidade de adaptação de suas normas, pois tem em mira realidade mais acentuadamente mutável. Assim, o fenômeno da flexibilização seria de fundamental importância para a adequação do direito à realidade.

Amauri Mascaro Nascimento (2003a, p.67) declara que “a flexibilização do Direito Laboral é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.

No mesmo sentido, para Sérgio Pinto Martins (2009, p. 498):

A flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando garantir aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresa.

Arnoldo Süssekind (1997, p. 33-34) sustenta que:

A flexibilização seria consequência da globalização da economia, afetando normas protetivas do trabalho a partir da década de 1980 na Europa Ocidental, de maneira a preservar empresas ameaçadas de extinção em função da crise econômica advinda do choque petrolífero. O objetivo primordial da flexibilização nas relações de trabalho foi o de propiciar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho, bem

assim, o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas.

A fim de harmonizar interesses empresariais e profissionais, a flexibilização é justificada pela transformação da economia mundial na aplicação de normas de proteção ao trabalho. Trata-se da tendência econômica mundial, da qual o Brasil ou qualquer outro país do mundo, não conseguirá se esquivar. Além disso, os adeptos à flexibilização sustentam que deve ser reconsiderado o princípio *favor laboratoris*, nos casos de empresas com dificuldades de ordem econômica, pois é mais razoável continuar empregado em condições inferiores, do que tornar-se um desempregado.

Os defensores da flexibilização das leis do trabalho também acusam a CLT por ter criado duplicidade do mercado de trabalho brasileiro entre os trabalhadores formais e os informais, entre os protegidos e os desprotegidos. Assim, a flexibilização e a liberalização da CLT teriam efeitos positivos na redução das desigualdades sociais porque incentivaria as empresas a ampliarem o emprego, desde que tivessem maior poder de negociação sobre os direitos trabalhistas que significam custos e encargos.

4.2. Argumentos desfavoráveis

Os trabalhadores são contrários à flexibilização de seus direitos, e a encaram como um retrocesso social. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 101) contesta a ideia de flexibilização das leis trabalhistas, e declara:

É muito simples pregar ‘Livre Negociação’ num ambiente como esse – marcado pelo desemprego, ou subemprego, a miséria, baixíssimos salários, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade. É muito simples porque um dos atores – enfraquecido, preocupado em preservar os empregos existentes e ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de desempregados que batem as portas das fábricas – não tem qualquer possibilidade de sucesso, no sentido de implementar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos seus representados.

Dentre os argumentos desfavoráveis à flexibilização do Direito do Trabalho, vale destacar o que defende o jurista Amauri Mascaro Nascimento (2003b, p. 66):

A flexibilização do Direito do Trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária. O Direito do Trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Estariam, assim, plenamente fundamentadas modificações estruturais do Direito do Trabalho que o afetariam profundamente em suas bases.

Para Vanderlei Lima (2003, p.10 *apud* GÂNDARA, 2014, p. 17): “Flexibilizar é precarizar ainda mais as condições dos trabalhadores, projetando-os para um espaço de luta contra o mais forte, sem amarras”.

José Augusto Rodrigues Pinto nos ensina (2003, p. 69):

Se praticada sem a necessária prudência, para atender ao interesse puramente capitalista, a flexibilização pode desaguar na pura e simples desregulamentação das relações de trabalho que determinar, sem dúvida, uma espécie de regresso do Direito do Trabalho, enquanto ramo da ciência jurídica, ao campo privado, pois foi o intervencionismo vigoroso e extenso da norma de interesse social que o incorporou seu tecido publicista e até inspirou classificá-lo para além do Direito Público, formando o que seria o *tertium genus* do Direito Social.

Prossegue autor (2003, p. 82):

Assim, possibilidades como a da redução negociada dos salários, ampliação do leque de tolerância aos chamados contratos precários, redução da jornada para facilitar a partilha do trabalho, tornam vulnerável o princípio da proteção do hipossuficiente econômico e de alguns dos seus mais significativos desdobramentos, como o da irredutibilidade do salário, o da

inalterabilidade *in pejus* do contrato e o da continuidade da relação de emprego.

Para Cláudia José Abud (2008, p. 17):

Sob diversos aspectos, é imprescindível estabelecer-se limites à duração do trabalho. Do ponto de vista social, a limitação da duração do trabalho é fundamental, pois permite ao trabalhador gozar da vida, como um ser humano, participando da comunidade em que vive, podendo praticar atividades esportivas, culturais, aprimorar seus conhecimentos e conviver com a família.

Oscar Ermida Uriarte (2002, p.19-21) explica sobre os fundamentos econômicos da flexibilização:

Os quais seguiram fórmulas da escola econômica neoliberal, pretendendo maximizar a individualização das relações de trabalho, com ênfase na não intervenção do Estado na negociação entre o trabalhador diretamente com o empregador, aproximando-se cada vez mais do Direito Civil e abandonando o Direito do Trabalho.

Ainda na acepção de Uriarte, conforme relatado por Vanessa de Almeida Vignoli (2002, p. 22 *apud* VIGNOLI, 2010, p. 14), há ainda outros fatores que contribuíram para a adoção da flexibilização do Direito do Trabalho:

Do prisma sócio-cultural, o autor destaca entre elas o desprezo da solidariedade como valor da sociedade pós-moderna, o que mina de forma geral o apoio aos sindicatos, à negociação coletiva e à greve, além da própria legislação do trabalho. No plano político, com o fim da Guerra Fria, a ausência do fantasma do comunismo dispensa a manutenção do Estado do Bem-Estar Social. E por fim, o enfraquecimento dos sindicatos favorece a aprovação de medidas flexibilizatórias que tendem a enfraquecê-los ainda mais.

Como já fora previsto pelo autor, o enfraquecimento dos sindicatos já é uma realidade em nossos dias. Tal realidade vem demonstrando que, além da aprovação de medidas flexibilizatórias, a atual estrutura de unicidade sindical no Brasil “não se sustenta e a jurisprudência mais recente vem confirmando que a organização sindical necessita de ressonância e legitimidade para que suas negociações adquiram valor jurídico”. (JOÃO, 2016).

O modelo de unicidade sindical adotado no Brasil é totalmente ultrapassado, monopolizado e autoritário, e não sugere proximidade do sindicato com os categorizados, implicando assim numa limitação da sua atuação. Somente o exercício da liberdade sindical, onde os sindicatos poderão ser criados livremente sem qualquer impedimento do Estado, estimulará a obrigatoriedade dos sindicatos em estarem entrelaçados com os seus representados, e conseqüentemente, reivindicando melhores condições de trabalho aos mesmos.

Sobre esse assunto, Rosa de Fátima Barbosa de Oliveira (2006,p. 425) explica:

Diante do fenômeno da flexibilização, o sindicato deveria ser capaz de defender sua categoria firmemente. Porém, o que se vê hoje são sindicatos fracos e sem representatividade efetiva. O Brasil adota o princípio da unicidade sindical, devendo existir apenas um sindicato na mesma área de atuação, o que emperra o desempenho de uma dinâmica atuação sindical, uma vez que elimina a liberdade individual de escolha. Alcançar uma efetiva liberdade sindical no país torna-se, por isso, imprescindível.

Segundo leciona o professor Jorge Luiz Souto Maior (2000), no Brasil, um país de tradição escravagista, as normas de proteção social não são vistas como “direito conquistado”, mas sim “concedido”, e os efeitos do neoliberalismo são particularmente frágeis principalmente quando conquistados pela ação sindical.

Souto Maior (2000, p. 28-29) nos esclarece esse problema e sua dimensão:

[...] em nossa realidade, como de resto na realidade que impera em todo o mundo, constata-se o desmantelamento da organização sindical. Os trabalhadores já não se identificam como classe. [...] o que se constata do quadro econômico-social atual é que não há possibilidade de os trabalhadores se unirem para reivindicar direitos. No máximo conseguem

manter o emprego, um emprego cada vez mais com menos direitos. Há de se reconhecer, portanto, que a retórica da normatização pela via da negociação só interessa a um lado, o que provoca um desequilíbrio ainda maior nas relações de emprego [...].

Para James Petras (1999, p.38 *apud* GÂNDARA, 2014, p. 18):

O neoliberalismo afeta adversamente o mundo do trabalho e a legislação social e trabalhista; ele afeta o desenvolvimento da indústria e da produção; ele define uma política exterior subserviente ao capital estrangeiro; ele solapa as bases da educação e da saúde pública; ele promove o agribusiness contra a reforma agrária. Em última análise, os seus principais beneficiários e dirigentes fazem parte, muitas vezes, da oligarquia financeira e bancária.

Diante dos fatos, o Direito do Trabalho e a própria Constituição da República, ao introduzir direitos e garantias sociais no rol das cláusulas rígidas, são grandemente responsabilizados pelo encarecimento da mão de obra e, conseqüentemente, pela inviabilização da atividade empresarial e pela expansão da economia informal.

Não obstante, os especialistas explicam que o custo do trabalho no Brasil não é elevado e que os direitos trabalhistas não são excessivos ou desproporcionais. Do mesmo modo, falar em flexibilização só faria sentido se o nosso ordenamento jurídico fosse inflexível, o que não é o caso. Além disso, o fenômeno da flexibilização, que é encarado como transitório, para solucionar crises momentâneas e promover o desenvolvimento econômico, torna-se irreversível e estimula à injustiça social.

Nos países que já experimentaram a flexibilização do Direito do Trabalho, como por exemplo, a Espanha, não foi detectada relação desta com a geração de novos empregos; pelo contrário, os índices de informalidade e subemprego aumentaram. Sobre esse assunto, ressalta Souto Maior (2000, p. 29-30):

[...] menos direitos trabalhistas não significam mais emprego, por uma razão muito simples: o sucesso econômico não implica desenvolvimento social. [...] pois a tendência, em longa escala (talvez nem tão longa assim), é a de que os trabalhadores que ocupam os empregos precários que se criam são os mesmos

que antes ocupavam os empregos efetivos. Pode-se dizer que pelo menos não passaram a ser desempregados, mas esse argumento do mal menor despreza a dignidade humana [...].

Souto Maior (2000, p. 164) cita ainda, diversas alternativas para a superação do desemprego e das crises econômicas, que dispensam de flexibilização das leis trabalhistas, arrematando o discernimento com preciosas palavras:

Ainda que se encontre algo em que a legislação trabalhista brasileira precise de atualização - pois todo direito deve evoluir -, nada justifica que se altere o enfoque do problema. O Direito do Trabalho brasileiro, no geral, não é como visto acima, rígido e antiquado. Por isso, a discussão está desviando-se do problema central. A questão crucial, que se opõe à efetividade dos direitos trabalhistas, é o desemprego, mas este não pode ser, em hipótese alguma, creditado ao Direito do Trabalho.

Diante do exposto, entende-se que a economia não pode estabelecer a estruturação das normas de proteção social, de forma alheia às mudanças sociais já conquistadas. Se há necessidade de alteração do Direito do Trabalho, cabe analisar o panorama jurídico que a embasa e os princípios e métodos científicos que devem orientar eventuais modificações.

5. CONCLUSÃO

É fato que passamos por uma época na qual as relações de trabalho atuais não são as mesmas da época do surgimento do Direito do Trabalho. No entanto, a flexibilização das leis de trabalho não poderá representar um desamparo ao trabalhador, sob pena de se constatar um retrocesso nas relações trabalhistas, tanto no aspecto jurídico, como no aspecto humano, motivo pelo qual nos cabe à indagação de qual é a matéria negociável e inegociável em sobreposição à lei.

Há uma parte hipossuficiente na relação de trabalho, em um mercado de trabalho cada vez mais hostil. Entre a ausência de emprego e a diminuição da proteção social, o trabalhador prefere suportar as consequências do abandono.

Na flexibilização, ambas as partes deveriam ganhar. A ideia de que o interesse é apenas do trabalhador, na manutenção do emprego, não é interessante para os empregadores. Sabe-se que diversos fatores influenciam o processo de geração de emprego e a regulação das leis trabalhistas é apenas mais um deles. Os atuais regimes tributário e previdenciário, bem como a falta de infraestrutura do país e taxa de juros influenciam negativamente os índices de emprego.

Em suma, a flexibilização das leis trabalhistas não é uma solução ao desemprego. Ela desencadeia e acentua diversos problemas, como a rotatividade de mão de obra, a insegurança social, a carência de especialização e a falta de investimento das empresas nos trabalhadores, a redução do patamar salarial, o enfraquecimento do sindicato, entre outros.

Assim, tem-se que a flexibilização das leis trabalhistas é uma forma camuflada de eliminar os direitos dos trabalhadores, os quais foram conquistados ao longo dos séculos, com muita dificuldade, e esse processo acabaria com as garantias dos direitos mínimos dos empregados.

Georges Politzer (1953, p. 266 *apud* GÂNDARA, 2014, p. 29) evidencia a autodestruição do proletariado diante das constantes crises do capitalismo:

O valor da força de trabalho diminui, portanto, também, há baixa dos salários. Verificando que o capitalista procura lançar os proletários uns contra outros (os mais desgraçados aceitando salários muito baixos em detrimento dos menos desgraçados que, a partir de então, reduzidos ao

desemprego, são, por sua vez constrangidos a aceitar salários ainda mais baixos, e assim por diante).

José Luiz Souto Maior (2000, p. 13) leciona:

Não se promove uma sociedade, salvando empresas e deixando pessoas à beira da fome. Se há um problema na conjuntura econômica, que atinge a todos indistintamente, e não apenas a uma ou outra empresa, é necessário, então, o sacrifício conjunto, começando pelos próprios empresários e passando por diversos outros setores da sociedade (profissionais liberais, servidores públicos, governantes, juízes,...). É impensável que se busque a solução de problemas econômicos estruturais do país com sacrifício apenas de trabalhadores cujo salário já está entre os mais baixos do mundo.

Segundo Mário Pochmann (2002, p. 8 *apud* GÂNDARA, 2014. p. 29):

Uma flexibilidade inadequada gera a instabilidade no mercado de trabalho. E como uma das implicações, temos na convivência de trabalhadores e sindicatos com a aceitação da propaganda desregulamentadora e flexibilizadora de direitos em troca de uma possível garantia de emprego.

A evolução do Direito do Trabalho, assim como o direito de modo geral, é imprescindível, e não se pretende impedir a adequação das normas trabalhistas às novas realidades das relações de trabalho. Absolutamente. Está claro que a legislação trabalhista necessita de reformulações. O que se repudia são as políticas públicas e alterações legislativas que pretendam, exclusivamente, diminuir o custo do trabalho, sob a justificativa de “contenção do desemprego”.

Na reavaliação do Direito do Trabalho, não se pode perder de vista os maiores princípios desse ramo jurídico, a saber, o princípio da proteção e a busca da justiça social. A propósito, ante a pressão da economia internacional pela desvalorização do trabalho, Souto Maior (2000, p. 257) declara:

O Estado-providência não foi um obstáculo ao normal percurso histórico. Não foi uma invenção artificial dos governantes. Foi, isto sim, uma

necessidade e mesmo uma decorrência natural da nova sociedade de riscos, a sociedade industrial, onde o mal se poderia localizar e, por isso, poderia e deveria ser atacado. [...] Essa realidade ainda não se alterou, sobretudo no Brasil, mesmo que retoricamente se queira apresentá-la diferente.

Aline Paula Bonna (2008, p. 65):

[...] finalmente, partindo da premissa de que, no Brasil, a resistência ao arbítrio estatal começa “de cima para baixo”, conclui-se que está nas mãos dos operadores do direito obstar a implementação de práticas retrocessivas ao desenvolvimento social já consolidado no país e, gradualmente, inculcar na consciência coletiva a irrenunciabilidade da justiça distributiva e progressista como cerne do Estado Democrático de Direito. Lançadas as sementes doutrinárias, cabe à jurisprudência cultivá-las com seu adubo interpretativo, colocando a salvo os direitos dos trabalhadores brasileiros, sob a copa da vedação do retrocesso social que, curiosamente, floresce no terreno árido do pensamento neoliberal dominante.

Portanto, há de se cuidar para que a flexibilização não ameace a proteção dos direitos mínimos conquistados pela classe trabalhadora.

Sobre esse assunto, vejamos o que leciona Rosa de Fátima Barbosa de Oliveira (2006,p. 425):

A implementação da flexibilização é um caminho sem volta e deve ser discutida em processo gradativo e sem prejuízo ao trabalhador, a quem se devem garantir direitos inegociáveis que são o alicerce de uma sociedade justa.

A Constituição Federal, norma de direito máximo no ordenamento jurídico brasileiro, consagrou em seu texto o princípio da dignidade da pessoa humana, fazendo deste o fundamento da sua política, na medida em que serve de critério de interpretação às demais normas.

A dignidade do trabalhador também é escopo máximo das leis trabalhistas internacionais. A Organização Internacional do Trabalho transmite os ideais de trabalho digno

e justiça social. Suas convenções ratificadas pelo Brasil se incorporam no direito interno com força de lei acima da nacional. Dessa forma, o papel da OIT, inegavelmente, norteia as políticas públicas e a atividade legislativa de nosso país.

Conforme determinação do Supremo Tribunal Federal, sendo a convenção ou tratado internacional de caráter supranacional, qualquer norma que a contrarie deve ser reavaliada – salvo quando o direito interno for mais vantajoso, demonstrando que o direito internacional também se apresenta como limite às tendências flexibilizatórias.

A modernização das relações de trabalho não deve ocorrer à custa dos trabalhadores. A ampla flexibilização e desregulamentação só geraria maior exploração do trabalho e concentração de renda, agravando ainda mais a crise entre Trabalho e Capital. Assim sendo, a evolução do Direito do Trabalho deve-se conduzir atendendo às demandas sociais e tecnológicas da modernidade, porém, deve estabelecer condições mínimas para a questão da contratualização social, garantindo melhoria das condições de vida dos trabalhadores e dignidade ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **Princípios do Direito do Trabalho – fundamentos teóricos filosóficos**. São Paulo: LTr, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. Professor Ricardo Antunes analisa mercado de trabalho no Brasil e no mundo. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, Edição *on line*, [04 set. 2016]. Entrevista concedida a Pamela Mascarenhas. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/pais/noticias>>. Acesso em 14 fev.2017.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BARROS, Cássio Mesquita. **Flexibilização do Direito do Trabalho e terceirização**. Revista Tributária e de Finanças Públicas. São Paulo: Rtrib, v. 21, n. 268, out-dez. 1997.
- BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Revista Trabalho e Processo. São Paulo: Saraiva, n. 2, 2002.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.
- BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte: Síntese, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/74089>>. Acesso em: 04 nov. 2016.
- BOTIJA, Eugenio Perez. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6. ed., Madrid: Tecnos, 1960.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 04 nov. 2016.
- CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de informação legislativa**. Brasília: Coordenação de Edições Técnicas do Senado Federal, v. 37, n. 147, p. 136, 2000. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/614/r147-12.PDF>>. Acesso em: 29 nov. 2016.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica de Universitária, 1972.
- CAVALCANTI, Lygia Maria Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr, 2008.

CESARINO JÚNIOR, A.F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2004.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. **Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

CUNHA, Watson de Medeiros. **Flexibilização das normas trabalhistas e a anualização da jornada laboral**. 2014. 57f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Departamento de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/909/1/WatsonMC_Monografia.pdf>. Acesso em 02 dez. 2016.

CUNICO, Dayane Souza; OLIVEIRA, Lourival José de. Os limites da flexibilização no Direito do Trabalho sob uma perspectiva constitucional. **Rev. Ciênc. Juríd. Soc. UNIPAR**. Umuarama: [s.n.], v. 14, n. 1, p. 23-44, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/4128/2573>>. Acesso em 04 nov. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 1979.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

GÂNDARA, Maurício Gonçalves. **Banco de horas: flexibilização da jornada de trabalho ou desregulamentação de direito trabalhista e mitigação de princípios basilares**. 2014. 34f. Trabalho de conclusão de curso (Monografia) – Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade de Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2015/03/BANCO-DE-HORAS-FLEXIBILIZACAO-DA-JORNADA-DE-TRABALHO-OU-DESRUGULAMENTACAO-DE-DIREITO-TRABALHISTA.pdf>>. Acesso em 04 nov. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

GIROTTTO, Luis Leonardo. **Limites à flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**. 2010. 79f. Trabalho de conclusão de curso (Monografia) – Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&rev>. Acesso em: 04 nov. 2016.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GRAZIA, Giuseppina de. **Tempo de trabalho e desemprego: redução de jornada e precarização em questão**. 1. ed. São Paulo: Xamã, 2007.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da flexibilização no Direito do Trabalho à luz do desenvolvimento econômico e social**. 2007. 127f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Marília, Marília, 2007. Disponível em: <<http://www.unimar.edu.br/pos/trabalhos/arquivos/8b357c913bbfa6970d06b7356171db57.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JOÃO, Paulo Sérgio. A jurisprudência, a reforma trabalhista e o fim da unicidade sindical. **Revista Consultor Jurídico**, 07 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-out-07/reflexoes-trabalhistas-jurisprudencia-reforma-trabalhista-fim-unicidade-sindical>>. Acesso em 21 fev. 2017.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista LABOR**. Fortaleza: [s.n.], v. 1, n.13, 2015. Disponível em: <http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume13/3_FLEXIBILIZACAO_DESREGULAMENTACAO_E%20PRECARIZACAO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_UMA_DISTINCAO_NECESSARIA.pdf>. Acesso em 15 fev. 2017.

LIMA, Vanderlei Schneider. **Direito do Trabalho: flexibilização e desregulamentação**. Ponta Grossa: UEPG, 2003.

LOPES, Édina Aparecida. Flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas. **JUDICARE: Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Alta Floresta**. Mato Grosso: [s.n.], v.6, n.1, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.ienomat.com.br/revistas/index.php/judicare/article/view/69/201>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

MACIEL, José Alberto Couto. **Desempregado ou supérfluo?** Globalização. São Paulo: LTr, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. A flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista do Advogado, AASP – Associação dos Advogados de São Paulo**. São Paulo: AASP, n. 54, dez. 1998. Disponível em: <http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/servrev.asp>. Acesso em: 01 dez. 2016.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte geral. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MANRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado, AASP – Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo**. São Paulo: AASP, n.54, dez. 1998. Disponível em: <http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/servrev.asp>. Acesso em: 01 dez. 2016.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os princípios do Direito do Trabalho e a flexibilização ou desregulamentação. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. São Bernardo do Campo: FDSBC, v.6, n.1, p. 275-287, 2000. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/591>>. Acesso em 01 dez. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASSIMIANI, Clemente. *Flexicurity and Decent Work in Europe: can they co-exist?* W.P. *Centro Studi di Diritto Del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*, nº 65, 2008. Disponível em: <<http://aei.pitt.edu/13700/>>. Acesso em 10 nov.2016.

MELLER, Fernanda; SILVA, Gilson Hugo Rodrigo. A Flexibilização das normas trabalhistas como uma tendência atual e a integridade física do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade. **Revista de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual do Maringá**. Maringá: UEM, v. 5, p. 183-204, 2007. Disponível em: <<http://eduem.uem.br/ojs/index.php/RevCiencJurid/article/view/9595/5361>>. Acesso em 01 nov. 2016.

MONTEIRO, Anne Meyre de Almeida Leite. **Flexibilização das relações trabalhistas no Brasil e seus efeitos nos processos de recursos humanos**. 2013. 64f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9E5FDP/tcc_ufmg.pdf?sequence=1>. Acesso em 03 dez. 2016.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTr, 1971.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2003a.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed., São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed., São Paulo: LTr. 2003b.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. O princípio do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. **THEMIS: Revista da ESMEC – Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará**. Fortaleza: ESMEC, v.4, n.2, p. 401-418, 2006. Disponível em: <http://portais.tjce.jus.br/esmec/wp-content/uploads/2008/10/themis_v4_n_2.pdf>. Acesso em 01 nov. 2016.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: Editora LTr, 1995.

PETRAS, James. **Armadilha neoliberal e alternativas para a América Latina**. São Paulo: Xamã, 1999.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

POCHMANN, Mário. **Mal-estar ainda predomina no trabalho**. Especial 8. Folha de São Paulo, São Paulo, 24 de março de 2002.

POLITZER, Georges. **Princípios fundamentais de filosofia**. Tradução de: João Cunha Andrade. São Paulo: Hemus, 1953.

REALE, Miguel. **A globalização da economia e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1997.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da Flexicurity**. 2013. 160f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13022014-105856/en.php>>. Acesso em 10 nov. 2016.

ROBOREDO, Maria Lucia Freire. A flexibilização e suas causas. **Revista de Direito da Unigranrio**. Duque de Caixas: [s.n.], v.3, n.2, 2010. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/view/1110>>. Acesso em: 01 dez. 2016.

ROBORTELLA, Luis Carlos. **Estabilidade, flexibilidade e formas de solução dos conflitos do trabalho**. Curitiba, Juruá, 1991. 1. Trabalho. Conflitos. I Congresso Internacional de Direito do Trabalho em Curitiba, 1. II. Título: Anais, 4. Série, p. 184.

_____. **O Moderno Direito no Trabalho**. São Paulo: LTr. 1994.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexisegurança: a reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SAEGUSA, Cláudia Zanetti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki dos. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. 2005. 81f. Dissertação (Mestrado) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005. Disponível em:

<<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/267/Dissertacao%20Daniel%20Moita%20Z%20dos%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 10 nov. 2016.

SANTOS, Maria Roseniura de Oliveira. A retomada do programa neoliberal no governo Temer e seus possíveis impactos sobre a auditoria fiscal do trabalho brasileira. **Revista Crítica de Humanidade – Cadernos do CEAS**. Salvador: [s.n.], n.239, p. 795-812, 2016. Disponível em: <<https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/268>>. Acesso em: 18 fev. 2017.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexissegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas. **REVISTA TUIUTI: Ciência e Cultura**. Curitiba: [s.n.], n.46, 2013. Disponível em: <http://universidadetuiuti.utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_4/tcc_46_programas/pdf_46/art6_um_olhar.pdf>. Acesso em 01 nov. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **A globalização da economia e o Direito do Trabalho**. Revista LTr, v. 61. São Paulo: Ltr, 1997.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002.

UZZO, Valter. O Direito do Trabalho e a globalização vista pelo avesso. **Revista do Advogado, AASP – Associação dos Advogados de São Paulo**. São Paulo: AASP, n. 54, dez. 1998. Disponível em: <http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/servrev.asp>. Acesso em: 01 dez. 2016.

VASCONCELOS, Kalena da Silva. **Flexibilização das normas trabalhistas os acordos coletivos e os limites constitucionais**. 2015. 20f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito), Aracaju, 2015. Disponível em: <<http://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/1480/TCC3%20-%20pronto.pdf?sequence=1>>. Acesso em 04 nov.2016.

WIEST, Ana Cláudia. **Flexibilização das condições de trabalho por meio da negociação coletiva: análise dos parâmetros jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho**. 2015. 82f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/134621/000982255.pdf?sequence=1>>. Acesso em 04 nov. 2016.