

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho monográfico tem como objetivo avaliar a flexibilização das normas regentes do Direito do Trabalho em suas possíveis formas, observar se essas mitigam ou relativizam o princípio protetor encartado na Constituição Federal e entranhado nos princípios da legislação obreira, buscando circunscrever os princípios do Direito do Trabalho aplicáveis, em especial ao tema da flexibilização das relações contratuais e extracontratuais trabalhistas e suas formas adotadas, tentando compreender como esses institutos se correlacionam. Intenta, ainda, verificar se o princípio protetor das relações trabalhistas está sendo mitigado pelo fenômeno da flexibilização e se é possível flexibilizar as normas regentes sem exterminar direitos fundamentais do trabalhador.

Para tanto, o presente trabalho utilizará o método lógico-dedutivo, baseando-se na construção doutrinária, jurisprudencial e normativa, sendo analisada a referência do instituto da flexibilização em face dos princípios que integram o ordenamento jurídico laboral. A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica sobre o tema, por meio de artigos jurídicos, doutrina, revistas, jurídicas, jurisprudência, normas constitucionais e infraconstitucionais.

Para chegar ao objetivo geral, foram elaborados três capítulos em caráter de objetivos específicos.

O primeiro capítulo aborda o Direito do Trabalho, definindo conceito e trajetória do Direito do trabalho ao longo dos tempos, logo após será feito um breve estudo dos princípios constitucionais trabalhistas, com maior ênfase àqueles incidentes sobre o objeto de estudo, a saber: o princípio da proteção do trabalhador; princípio do “*in dubio pro operario*”; princípio da aplicação da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica e; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Dessa maneira, no primeiro capítulo será feita uma investigação quanto à definição e conceituação acerca dos princípios do Direito do Trabalho, dando ênfase ao princípio protetor, descrevendo o fenômeno da flexibilização e suas vertentes.

No segundo capítulo, disserta-se sobre a Flexibilização dos direitos trabalhistas, com foco no conceito do processo de Flexibilização das relações de trabalho no Brasil, à luz da globalização e com análise da aplicabilidade da flexibilização trabalhista, bem como das correntes contrárias à flexibilização.

Por fim, na etapa final, buscar-se-á lançar luz sobre os limites da propalada flexibilização das normas trabalhistas.

A investigação do terceiro e último capítulo, será feita uma breve análise sobre os limites da flexibilização das normas trabalhistas.

2. O DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo inicial, o objetivo será abordar o Direito do Trabalho a partir da perspectiva histórica, definindo conceito e trajetória do Direito do Trabalho, de suas origens nas Corporações de Ofício e na Revolução Industrial até os dias atuais. Por conseguinte, será feito um breve estudo do chamado Direito Constitucional Trabalhista, informado por seus princípios, para, ao final, analisá-los individualmente.

2.1 BREVE PANORAMA HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é ramo do Direito Público que regula as relações entre empregado e empregador, que têm a subordinação por sua característica principal; informado por um conjunto de princípios e normas próprios, donde tira sua independência como ramo autônomo da ciência jurídica.

O conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais. (MAGANO, 1980, *apud* MANUS, 2015, p.5).

Esta definição, que igualmente contém os elementos essenciais que interessam ao Direito do Trabalho a que já nos referimos, dá ênfase ao caráter dinâmico da disciplina, sendo protecionista em relação ao empregado, por força da desigualdade real existente entre empregado e empregador e que a seguir examinaremos detidamente.

O objeto desse ramo do direito, basicamente, é a organização do trabalho e da produção, visando à melhoria da condição social do trabalhador e da exploração da força de trabalho, valendo-se de medidas protetivas e também com a modificação das estruturas sociais Cunha (1997). O direito do trabalho surgiu através da evolução social, ou seja, um conflito entre o capital e o trabalho, surgiu então as primeiras formas de trabalho como a servidão e as corporações de ofício.

O movimento em defesa do trabalhador tem sua origem mais remota nas Corporações de Ofício das cidades medievais (associações de artesãos que regulamentavam toda sua atividade, com controle de preços, salários, quantidades produzidas e especificações das mercadorias, evitando os abusos que poderiam advir concorrência). (MANUS, 2002 *apud* MACHADO, 2008, p.19).

No século XVIII surgiu o Direito do Trabalho através da Revolução Industrial, essa época foi marcada pela mudança de antigos métodos de produção que até então eram produzidos de forma artesanal e que através de novas técnicas de mecanização em linha de produção, fazendo surgir a sociedade industrial e também a sociedade do trabalho assalariado Alexandre (2008).

A Revolução Industrial surgiu no século XVIII, com a substituição do trabalho manual pelas máquinas a vapor. Traz ideias liberais, dando noção de liberdade e igualdade, desenvolvimento capitalista, exploração do operário pelo poder econômico, nenhuma proteção ao salário, liberdade contratual. Empregavam crianças a partir de 6 anos de idade, para jornada de trabalho de 15 horas chamadas de ‘jornadas de sol a sol’, isto é duravam enquanto houvesse luz. A jornada de trabalho poderia ser de até 18 horas por dia, e o empregador podia espancar brutalmente os empregados por causa de erros ou atrasos. [...]. Surgimento de conflitos trabalhistas, o Estado que até então não interferia, passou a interferir através de formulação de leis. [...] (MALLETT, 1998 *apud* MACHADO, 2008, p. 19).

É importante ressaltar que foi nessa época que surgiram os primeiros documentos constitucionais, garantindo o direito aos empregados como a Constituição Mexicana de 1917 e também a Constituição de Weimar de 1919.

A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914 -1918, que encerrou de fato o “longo século XIX”. A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regularam matérias que já constavam da Constituição mexicana: a limitação da jornada de trabalho, o desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho noturno dos menores na indústria (COMPARATO, 1917 *apud* MACHADO, 2008, p. 20).

De acordo com Machado (2008), no Brasil alguns direitos como: salário mínimo, isonomia salarial, duração de trabalho como a jornada de oito horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, condições especiais de trabalho para a mulher e o menor, além da sindicalização e da negociação coletiva, foi um processo demorado e com a pressão internacional e também da necessidade da regulamentação de trabalho esses direitos foram instituídos em nível nacional. É importante ressaltar também que as influências externas levaram o Brasil a elaborar leis trabalhistas.

Os fatores internos no Brasil que mais influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho foram: o movimento operário do qual participaram imigrantes com ideias anarquistas, os fatores foram caracterizados por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial e também os efeitos da Primeira Guerra Mundial, com o aumento do número de fábricas e operários e também a política trabalhista de Getúlio (1930).

O Direito do Trabalho sofreu alterações ao longo do tempo mudanças e transformações acerca da economia mundial, essa repercussão da economia segundo Machado (2008), como a prosperidade econômica as grandes crises da economia, seguidas do desemprego estrutural, da globalização, dos processos de integração da econômica e a acirrada competitividade dos mercados, têm afetado as relações laborais.

Não podemos esquecer do desenvolvimento tecnológico, da robótica e da informática. Estes vários dos fatores destacados têm levado o Direito do Trabalho a fazer algumas revisões conceituais, entre as quais destacam-se a flexibilização, a terceirização, as novas formas de contratação, e também o cooperativismo. Esses fatores apresentados, têm afetado as relações de trabalho e o princípio protetor em seu conceito clássico.

A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva. (MARTINS FILHO, 2002 *apud* MACHADO, 2008 p. 23).

Dessa forma, e a partir da constitucionalização das normas trabalhistas, o Direito do Trabalho avança para expandir seus objetivos fundamentais da mera defesa dos direitos do trabalhador frente ao capitalista, para se debruçar, também, sobre o desenvolvimento econômico e social.

Sendo assim, o Direito do Trabalho migra conceitualmente para um Direito das Relações de Trabalho e Emprego, visando também à dinamização da economia, a partir dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e também na busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a garantia do desenvolvimento nacional – conforme os fundamentos e objetivos fundamentais da República Brasileira, tal como encartados na Constituição Federal de 1988

Conforme Martins (2014), o Estado pode intervir nas relações de trabalho, elaborando regulamentos das condições de trabalho para forçar as partes a buscarem a solução para os conflitos.

2.2 ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

Ao analisar o tema da flexibilização do Direito do Trabalho, alguns princípios constitucionais, trabalhistas devem ser apresentados. Inicialmente, vamos analisar o conceito da palavra “princípio”, para depois estudar os princípios constitucionais relevantes no Direito do Trabalho.

Em nossa língua, tem-se o conceito de princípio em um sentido abrangente e remetem à ideia de inteligibilidade do termo.

Princípio, do latim *pricipiu*, significa, numa acepção vulgar, início, começo, origem das coisas. Tal noção deriva da linguagem da geometria, onde designa as verdades primeiras [...], sendo as premissas de todo um sistema que se desenvolve no norte geométrico. (BONAVIDES, 2003 *apud* MACHADO, 2002, p. 25).

O termo “princípio” é utilizado, indistintamente, na Filosofia, Sociologia, Teologia, Política, Física, Direito, entre outros campos do saber, como linha mestra do conhecimento a ser explorado. (ESPÍNDOLA, 2002 *apud* MACHADO, 2008 p. 24). Vimos então que princípios significam um ponto de partida. Para as ciências os princípios são como proposições básicas, são como os alicerces para o conhecimento.

[...] é mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema

normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (MELLO, 1996 *apud* MACHADO, 2002 p.25)

O termo “princípio” é plurívoco, de complexas e diversas interpretações e definições jurídicas, nos mais diversos aspectos do Direito. Segundo Filho (1998), os juristas empregam o termo “princípio” com pelo menos três sentidos diferentes.

O primeiro, traduz a ideia de ‘supernorma’, ou seja, normas gerais de hierarquia superior que exprimem valores, servindo como modelo, referência, isto é, como paradigma de validade das normas legais.

No segundo sentido, princípio se revela como normas mais específica, ou seja, imprimindo o conteúdo da regra legal, dando-lhe sentido.

Por último, numa perspectiva generalista, princípios seriam o conjunto de normas vigentes sobre determinada matéria.

Nesse sentido, vale a lição de Bastos acerca dos princípios constitucionais:

Os princípios constitucionais são aqueles que guardam os valores fundamentais da ordem jurídica, isto só é possível na medida em que estes não objetivam regular situações específicas, mas sim desejam lançar a sua força sobre todo o mundo jurídico. Alcançam os princípios esta meta à proporção que perdem o seu caráter de precisão de conteúdo, isto é, conforme vão perdendo densidade semântica, eles ascendem a uma posição que lhes permite sobressair, pairando sobre uma área muito mais ampla do que uma norma estabelecadora de preceitos. [...]. (BASTOS, 1999 *apud* MACHADO, 2002, p.25).

Segundo Martinez (2016), os princípios prescrevem normas, geram verdadeiros preceitos de desenvolvimento que visam ao desenvolvimento da justiça. Nesse aspecto, tanto os princípios como as normas são espécies de normas jurídicas *lato sensu* e merecem distinção para um melhor entendimento de ambas.

Para Martins (2017), os princípios são normas gerais, que interferem no sistema jurídico, podendo ser entendido como uma direção.

A diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica. Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica, em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem. As regras são aplicáveis à maneira do tudo ou nada. (DWORKIN, 2007 *apud* MARTINS, 2010 p. 46).

Para Delgado (2009), princípios são como normas gerais, ou seja, são diretrizes que atingem o sistema jurídico.

Com esse escopo, na visão de Rodriguez (2000), os princípios normativos que protegem o trabalhador são a razão de ser do Direito do Trabalho, visto que esse ramo do direito nasceu para proteger o trabalhador diante da sua hipossuficiência econômica em relação ao empregador.

Sem embargo, conforme asseverado acima, o novo Direito do Trabalho deve também ser informado e percebido sob a luz das normas e dos princípios constitucionais, em busca do desenvolvimento econômico equilibrado.

Assim, para este excerto importa gizar a seguir alguns dos mais eminentes princípios constitucionais aplicáveis às relações de trabalho e emprego.

2.2.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O princípio que protege o trabalhador tem por objetivo, amenizar as desigualdades entre as partes, empregado e empregador. O objetivo do princípio é proteger o trabalhador, e equiparar as desigualdades existente entre as partes na relação de trabalho.

[...]. Informa o princípio tuitivo que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções próprias, uma tela de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando a retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. De fato, a estrutura conceitual e normativa do Direito do Trabalho, e acentuadamente do Direito Individual do Trabalho, constrói-se a partir da constatação da diferenciação socioeconômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregador e empregado. É que nesse vínculo especial (a relação de emprego) o sujeito empregador age naturalmente como um ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico cujas ações – ainda que intra-empresarias – têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro pólo da relação inscreve-se um ser individual, identificado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sócio-jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um Direito Individual do trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego. [...]. (DELGADO 2001, *apud* MACHADO, 2002, p. 27)

Este princípio desenvolve-se em três princípios como o do *in dubio pro operário*, o da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador e também o da aplicação da condição mais vantajosa ao trabalhador, que serão elencados nos subtítulos a seguir.

2.2.1.1 PRINCÍPIO DO IN DUBIO PRO OPERÁRIO

De acordo com Machado (2003), este princípio é conhecido como *in dubio pro reo* ou *in dubio pro misero*, ele é o critério pelo qual o aplicador deve escolher, a norma mais favorável ao trabalhador.

[...] dado ao seu caráter especial, o Direito do Trabalho repele o princípio admitido pelo direito privado segundo o qual os casos de dúvida resolvem-se em favor do devedor (*in dubio pro reo*). Tendo em vista a autonomia do Direito do Trabalho e admitindo-se seu caráter especial, há de se admitir seu escopo de outorgar um amparo à parte mais débil no contrato de trabalho, já que, em consequência de sua debilidade, encontra-se, na maioria das vezes, na situação da parte credora. Se o direito privado aceita o princípio do favor pro reo, é porque, na maior parte dos casos, nas relações civis ou comerciais, o devedor é a parte mais débil necessitada. Nas relações de trabalho ocorre exatamente o contrário, estando o trabalhador em situação de inferioridade diante do empregador, no caso, devedor. (BELTRAN, 2001 *apud* MACHADO 2002, p. 29).

Vimos então que o princípio *in dubio pro operario*, possui a finalidade intrínseca de proteger a parte mais frágil na relação jurídica, ou seja, o trabalhador. Tal princípio dá ao aplicador da Lei, na dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador.

2.2.1.2 PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Independentemente do conjunto das leis em vigor, da hierarquia em que cada uma ocupa, este princípio ao caso concreto que melhor atenda aos interesses do trabalhador, quando existirem duas ou mais normas aplicáveis.

Ante a coexistência de várias normas regendo a mesma situação jurídico-trabalhista, deve prevalecer a mais benéfica ao empregado, independentemente da graduação valorativa que haja entre elas, ou seja, da posição hierárquica que ocupem umas em relação às outras no conjunto das leis em vigor. (VOGEL NETO, 2000 *apud* MACHADO, 2002, p. 30).

Segundo Cunha (1997), o princípio poderá ser utilizado na interpretação das normas jurídicas, o que deverá ocorrer mediante a otimização no enquadramento jurídico de uma da situação de fato e do exame dos dispositivos legais aplicáveis à espécie, desde que mantidos os critérios técnico-científicos informadores da ordem jurídica, não há dúvida, em relação a aplicação do princípio, pois este encontra-se subordinado aos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico, não se cogitando sua aplicação empírica ou interpretativa de maneira será necessário a assegurar que o encaminhamento na solução de questões similares siga um mesmo curso ou impliquem em insegurança jurídica.

O intérprete operador do direito poderá eleger como regra a mais favorável ao trabalhador, em uma dada situação de conflito de regras, desde que observados certos procedimentos objetivos orientadores, como observa Delgado (1999).

Na pesquisa e eleição da regra mais favorável, o intérprete e o operador do direito obviamente deverá se submeter a algumas condutas objetivas, que permitem preservar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Assim, haverá de ter em conta não o trabalhador específico objeto da incidência da norma em certo caso concreto, mas o trabalhador enquanto ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo). (DELGADO, 1999 *apud* MACHADO, 2002 p. 30).

Já segundo Azevêdo (2001), a hierarquia é fundada no conhecimento e aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, independe de sua posição naquela escala, porque o Direito do Trabalho tem fontes formais não legislativas, como o Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho que devem ser aplicadas em primeiro lugar, quando esta estabelecer direitos mais favoráveis aos trabalhadores, integrantes dessa categoria profissional. O Direito do Trabalho tem um caráter social, sendo que às hierarquias das leis não obedece ao critério rígido estabelecido no art. 59 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

No ordenamento jurídico, esse princípio costuma ser lembrado como princípio da inalterabilidade das condições do contrato de trabalho, e está resguardado no art. 468 da CLT, ele traz uma restrição da soberania da vontade do trabalhador.

É importante ressaltar que quando do trabalhador começa a trabalhar em uma determinada empresa e fica acordado que o mesmo receberá a título de horas extraordinárias 70% (setenta por cento), não será válida cláusula que estabeleça índice inferior do que que foi acordado.

Em sede jurisprudencial, encontra-se a proclamação desse princípio na Súmula 77 nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

SÚMULA Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

(incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/73, DJ 14.06.1973).

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 - Inserida em 26.03.1999).

De acordo com a SÚMULA Nº 51 em questão, as alterações contratuais só poderão ser legítimas, quando acordado pelo empregado e desde de que tal alteração não traga, prejuízos aos mesmos, se houver alguma alteração e está, trazer prejuízos, será nula de pleno direito, nos termos do Art. 9º da CLT. “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”

2.2.1.3 PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Segundo Delgado (2011), esse princípio traz garantias de preservação, ao longo do contrato, nesse sentido, nesse sentido ele traz cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador. Ele tem caráter de direito adquirido e está previsto no art. 5º, XXXVI, da CRFB/88.

Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas *cláusulas contratuais* (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto – art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso seria mais bem enunciado pela expressão *princípio da cláusula mais benéfica*. (DELGADO, 2011 p.196)

É importante ressaltar que esse princípio foi incorporado pela legislação art. 468, CLT e também pela jurisprudência trabalhistas (Súmulas 51, I, e 288, TST), o princípio nos informa que as cláusulas contratuais só poderão ser suprimidas caso se as mesmas forem

suplantadas por cláusulas posteriores e mais benéficas, lembrando que direito “(direito adquirido)” em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa evidentemente que a alteração implementada por norma jurídica submeter-se-ia critério analítico distinto.

2.2.1.4 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas segundo Machado (2002), consiste na irrenunciabilidade do que é conferido pelas normas trabalhistas. Exemplificando: o art. 9º da CLT diz que o trabalhador não poderá renunciar ao recebimento de salário e dificuldades financeiras que a empresa está passando. Esse princípio encontra-se bem definido no Art. 468, caput, da CLT.

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 então que é um princípio que trata da imperatividade das regras trabalhistas, traduzindo a inviabilidade de o empregado poder, salvo raríssimas exceções, despojar-se das vantagens e proteções legais. A indisponibilidade, ou, em outras palavras, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte do empregado, encontra alicerce na presunção de que o trabalhador, hipossuficiente, poderia ser forçado a abrir mão de alguns direitos com o escopo de apenas garantir o trabalho. A desigualdade das partes contratuais, já comentada neste resumo, seria o motivo justificador da indisponibilidade. O termo indisponibilidade termina assumindo um sentido mais amplo do que a mera “irrenunciabilidade”, já que renunciar é um ato unilateral. Em face do princípio em comento, o empregado não poderia renunciar, nem tampouco “negociar” a diminuição de um direito (proibição ao despojamento unilateral e proibição ao despojamento bilateral).

O princípio não incide na transação judicial, pois nela o juiz do trabalho atuará de forma decisiva, sendo seu o ato homologatório necessário para a validade da conciliação.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo, o objetivo será dissertar-se sobre a Flexibilização dos direitos trabalhistas, começando com uma breve contextualização histórica; focando no conceito do processo de Flexibilização, falando sobre as modalidades de flexibilização, o processo de flexibilização nas relações de trabalho e para terminar será uma breve análise da flexibilidade no Brasil e à luz da globalização.

3.1 A CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Na doutrina, não há unanimidade quanto ao marco histórico da flexibilidade do Direito do Trabalho. Porém, observa-se que no curso da história, certos processos de trabalho acabaram influenciando na Flexibilização das regras trabalhistas.

Tal afirmação se faz, tendo em vista que a invenção das máquinas a vapor e de fiar inventadas ainda na Idade Moderna, causaram as primeiras crises de desemprego na história como registra Martins:

A invenção da máquina a vapor como fonte energética dispensa vários trabalhadores. A máquina de fiar patenteada por John Watt em 1738, sendo o trabalho feito de forma muito mais rápido, acabou substituindo a força humana, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. (MARTINS, 2002, p.17)

Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas, mas também a necessidade de que pessoas viessem a operar as máquinas não só a vapor, mas a têxteis, o que fez surgir provavelmente o trabalho assalariado.

Após o surgimento de novas tecnologias, houve mudanças no sentido de diminuição da mão-de-obra comum, exigindo do trabalhador uma mão-de-obra mais qualificada e apta para acompanhar o processo tecnológico como explica Masi:

Durante muitos anos, a tecnologia fez com que deixassem de existir alguns empregos, mas ao mesmo tempo criou outros em maior proporção. Para projetar e construir máquinas eram necessários, de fato, outros tipos de trabalhadores. (DE MASI, 2000 p. 99).

Sobre a nova tipologia dos trabalhadores com a evolução dos processos produtivos, descreve Silva que:

A tecnologia gera a especialização e conseqüentemente a separação entre o empregado escolarizado e o sem instrução. O primeiro, com acesso aos melhores empregos e salários; e o segundo, é remetido a um mercado flutuante, instável, precário e sujeito a dispensas permanentes [...] (SILVA, 2002, p. 37).

Como consequência advinda dos processos de industrialização ocorridos no curso do tempo, surgiu a necessidade de se estabelecer mecanismos para o processo de flexibilização do trabalho, como do horário de trabalho, da jornada e de outras condições de trabalho.

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso. [...]. O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semana (MANUS, 2015, p.166).

A jornada normal de trabalho será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, excetuadas as horas extras; nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 semanais; no caso de empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deverá ser de 6 horas, no caso de turnos que se sucedem, substituindo-se sempre no mesmo ponto de trabalho, salvo negociação coletiva. (MANUS, 2015, p. 158).

Com o passar do tempo, surge outras situações de trabalho, nasce a necessidade de se estabelecer métodos para o processo de flexibilização, as implicações vindas dos processos de industrialização como a jornada de trabalho e o horário de trabalho. Para que haja maior flexibilização das condições de trabalho e até mesmo para manter o trabalhador, deve existir conciliação entre o econômico, que é aparte da produção, e o social, que é a própria sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Na Europa, a flexibilização levou a uma generalizada diminuição dos níveis salariais; na Espanha, os salários foram reduzidos e apesar disso, em ambos os países, contudo, não se produziu melhoria no nível de emprego. Também se constata uma evolução das formas de emprego flexível ou precário, através dos chamados contratos atípicos, criando um fosso entre trabalhadores permanentes e precários, dada a desigualdade de proteção. (AZEVEDO, 2001 *apud* MACHADO, 2002 p. 50).

Nota-se então que a situação mundial de desemprego tem sido alarmante, um fator que merece destaque nessa situação é o da globalização, por causa dela o mercado de trabalho cresce a cada dia, trazendo mudanças, novas funções, competências, habilidades e aptidões, fazendo surgir diferentes tipos de empregos, empresas, empregadores em potencial. Mudou-se também o perfil do empregado, é necessário o dinamismo e proatividade.

Um fator que merece destaque em relação ao desemprego é o fenômeno da globalização, esse fenômeno surgiu com o fim da guerra fria, acompanhado de várias tecnologias e também de uma crise econômica que impactou as relações de trabalho, trazendo várias transformações, até mesmo para as leis, Cavalcante (2016).

Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, porém, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos (ZUGMUNT BAUMAN, 2012 *apud* TEIXEIRA, 2013 p.37).

O termo globalização, refere-se ao processo de interação sob os vários aspectos entre os diferentes países, mercados e pessoas, Cavalcante (2016):

[...] uma nova ordem paradigmática que opera a substituição do conceito de sociedade nacional pelo de sociedade global. Consiste também na mundialização de processos econômicos, como a circulação de capitais, a ampliação dos mercados ou a integração produtiva em escala mundial. Mas, comporta ainda fenômenos da esfera social, como a criação e expansão de instituições supranacionais, a universalização de padrões culturais e o equacionamento de questões concernentes à totalidade do planeta (meio ambiente, desarmamento nuclear, crescimento populacional, direitos humanos, bioética, etc.). (CUNHA, 1998, *apud* CAVALCANTE, 2016 p.2).

Entende-se que o fenômeno da globalização, vincula os países, aproveitando, principalmente, os países capitalistas, uma vez que adquirem matéria-prima por um preço pequeno em determinado país, instalam suas fábricas no lugar em que a mão-de obra é barata, podendo, assim, vender suas mercadorias em todos os países, por preço mais acessível. (Cavalcante, 2016).

Outro efeito da globalização de acordo com Cassar (2013), é sentido nas relações de trabalho, pois a dinamização do mercado mundial, e também do avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e

outros fatores impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam níveis salariais, exigem mão-de-obra cada vez mais especializada, aumentam o índice de desemprego, conduzindo à desintegração social. Medidas são adotadas sob o manto da incansável busca de custos mais baixos, aumento da produção, melhor qualidade do produto, tudo para incrementar a concorrência.

Os países capitalistas buscam a diminuir custos e, como consequência, o lucro, consistente na priorização do uso da tecnologia, que diminui os postos de trabalho ao mesmo tempo em que propõe mão-de-obra especializada e também dos baixos custos trabalhistas. Diante da crise econômica, essa busca torna-se mais competitiva, e a proteção legal do trabalhador inicia a ser debatida, surge os defensores, da desconstitucionalização dos direitos dos trabalhadores, principalmente por parte dos neoliberais como salienta Cavalcante (2016).

Argumentam os neoliberais que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social como praticados pelo Brasil ocasionaram sociedades ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias e, por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade no mercado. (BOMFIM, 2013 *apud* CAVALCANTE, 2016 p.3).

A corrente neoliberal, visa um retrocesso dos direitos conquistados pelos trabalhadores, e diante da globalização é imposto uma revisão das normas trabalhistas para agregar os interesses dos trabalhadores com as pretensões dos empresários, todavia não devem romper com os direitos básicos dos trabalhadores, conquistados historicamente (CAVALCANTE, 2016).

A necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar "justiça social" vem sendo defendida ao longo da história. Sucede que o passar dos anos acabou testemunhando a crescente e excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se chegou à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves deste fim de século, o desemprego. (AGUIAR, 2009, p. 1).

A flexibilização surge como solução para combater a crise econômica e também para que haja uma mitigação das normas trabalhistas, uma adaptação de uma legislação rígida às novas exigências econômicas devido as transformações sociais. Vale ressaltar que a flexibilização visa apenas algumas mudanças, cria alternativas viáveis diante da legislação.

Maurício Godinho apresenta o conceito da flexibilização das normas trabalhistas da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO 2015, *apud* CAVALCANTE, 2016 p. 4).

Dessa forma o ordenamento jurídico tem o dever de complementar as lacunas na lei, por mais inéditas que elas sejam, é necessário ser flexível diante de novas situações, sempre tendo o cuidado para que não deixe de existir uma garantia mínima para o trabalhador. De acordo com o dicionário Aurélio “flexibilizar é o ato de tornar-se flexível, algo fácil de manejar, maleável, submisso”.

Flexibilizar é então uma maneira de dar o equilíbrio para dois lados de uma determinada situação. O mercado de trabalho não pode perder mão de obra, mesmo passando por situações difíceis. No entanto o direito fundamental do trabalhador, assegurado pela CRFB/88, não pode sofrer perdas irreparáveis, desse modo então fica inviável que o empregado responda pelos riscos do mercado de trabalho. Não está se falando de um retrocesso para a classe dos trabalhadores, mas uma alternativa para as partes que se encontram em crise.

Contudo, as crises econômicas, políticas e o desemprego, além do avanço da tecnologia, foram as causas que motivaram o surgimento da Flexibilização, em nível mundial.

Trabalhadores que ocupavam empregos permanentes de alto nível de produtividade e salários, hoje em dia em função do custo de vida e do nível de consumo elevado, não encontra empregos adequados, tal como vem acontecendo nos países industrializados, a regulação social dos regimes de emprego vem sendo fustigada por graves problemas que se manifestam no aumento do desemprego prolongado ou empregos precários que proporcionam rendas insuficientes, dando origem a crescentes desigualdades sociais.

Observa-se que a legislação trabalhista, depois de sessenta anos, precisa ser revista, em razão das transformações de uma nova realidade social que envolve globalização, automação, desemprego, crises econômicas, etc., sendo que as condições de vida mudaram, e também as condições de trabalho também mudaram (NASSIF, 2001).

A invenção da máquina a vapor como fonte energética dispensa vários trabalhadores. A máquina de fiar patenteada por John Watt em 1738, sendo o trabalho feito de forma muito mais rápido, acabou substituindo a força humana, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. (MARTINS, 2002 *apud* MACHADO, 2002 p. 48).

Com o avanço tecnológico muitos empregos deixaram de existir, criou-se outros tipos de empregos, com novas atividades e funções. Surgiu então uma nova tipologia de trabalhadores capazes de evoluir junto ao processo produtivo, a tecnologia gerou e gera o aperfeiçoamento e conseqüentemente a separação entre os empregados escolarizados e os empregados sem instrução. O instruído, tem acesso aos melhores empregos e salários, e os sem instrução normalmente é enviado a um mercado instável, sujeitos às demissões. O desenvolvimento econômico, dos países também influencia na contratação ou na demissão de trabalhadores, nos países desenvolvidos por exemplo, o caminho tem sido a Flexibilização como forma de reduzir o desemprego.

Nota-se então que a situação mundial de desemprego tem sido alarmante, um fator que merece destaque nessa situação é o da globalização, por causa dela o mercado de trabalho cresce a cada dia, trazendo mudanças, novas funções, competências, habilidades e aptidões, fazendo surgir diferentes tipos de empregos, empresas, empregadores em potencial. Mudou-se também o perfil do empregado, é necessário o dinamismo e proatividade.

Um fator que merece destaque em relação ao desemprego é o fenômeno da globalização, esse fenômeno surgiu com o fim da guerra fria, acompanhado de várias tecnologias e também de uma crise econômica que impactou as relações de trabalho, trazendo várias transformações, até mesmo para as leis, Cavalcante (2016).

Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, porém, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos (ZUGMUNT BAUMAN, 2012 *apud* TEIXEIRA, 2013 p.37).

O termo globalização, refere-se ao processo de interação sob os vários aspectos entre os diferentes países, mercados e pessoas, Cavalcante (2016):

[...] uma nova ordem paradigmática que opera a substituição do conceito de sociedade nacional pelo de sociedade global. Consiste também na mundialização de processos econômicos, como a circulação de capitais, a

ampliação dos mercados ou a integração produtiva em escala mundial. Mas, comporta ainda fenômenos da esfera social, como a criação e expansão de instituições supranacionais, a universalização de padrões culturais e o equacionamento de questões concernentes à totalidade do planeta (meio ambiente, desarmamento nuclear, crescimento populacional, direitos humanos, bioética, etc.). (CUNHA, 1998, *apud* CAVALCANTE, 2016 p.2).

Entende-se que o fenômeno da globalização, vincula os países, aproveitando, principalmente, os países capitalistas, uma vez que adquirem matéria-prima por um preço pequeno em determinado país, instalam suas fábricas no lugar em que a mão-de obra é barata, podendo, assim, vender suas mercadorias em todos os países, por preço mais acessível. (CAVALCANTE, 2016).

Outro efeito da globalização de acordo com Cassar (2013), é sentido nas relações de trabalho, pois a dinamização do mercado mundial, e também do avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e outros fatores impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam níveis salariais, exigem mão-de-obra cada vez mais especializada, aumentam o índice de desemprego, conduzindo à desintegração social. Medidas são adotadas sob o manto da incansável busca de custos mais baixos, aumento da produção, melhor qualidade do produto, tudo para incrementar a concorrência.

Os países capitalistas buscam a diminuir custos e, como consequência, o lucro, consistente na priorização do uso da tecnologia, que diminui os postos de trabalho ao mesmo tempo em que propõe mão-de-obra especializada e também dos baixos custos trabalhistas. Diante da crise econômica, essa busca torna-se mais competitiva, e a proteção legal do trabalhador inicia a ser debatida, surge os defensores, da desconstitucionalização dos direitos dos trabalhadores, principalmente por parte dos neoliberais como salienta Cavalcante (2016).

Argumentam os neoliberais que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social como praticados pelo Brasil ocasionaram sociedades ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias e, por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade no mercado. (BOMFIM, 2013 *apud* CAVALCANTE, 2016 p.3).

A corrente neoliberal, visa um retrocesso dos direitos conquistados pelos trabalhadores, e diante da globalização é imposto uma revisão das normas trabalhistas para agregar os interesses dos trabalhadores com as pretensões dos empresários, todavia não

devem romper com os direitos básicos dos trabalhadores, conquistados historicamente (CAVALCANTE, 2016).

A necessidade de proteção ao trabalhador com vistas a se alcançar "justiça social" vem sendo defendida ao longo da história. Sucede que o passar dos anos acabou testemunhando a crescente e excessiva rigidez das normas de proteção ao trabalhador de tal maneira que se chegou à necessidade de se flexibilizarem alguns direitos como mecanismo para tornar possível um controle relativo sobre um dos problemas sociais mais graves deste fim de século, o desemprego. (AGUIAR, 2009, p. 1).

A flexibilização surge como solução para combater a crise econômica e também para que haja uma mitigação das normas trabalhistas, uma adaptação de uma legislação rígida às novas exigências econômicas devido as transformações sociais. Vale ressaltar que a flexibilização visa apenas algumas mudanças, cria alternativas viáveis diante da legislação.

Maurício Godinho apresenta o conceito da flexibilização das normas trabalhistas da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada⁷. (DELGADO 2015, *apud* CAVALCANTE, 2016 p. 4).

Dessa forma o ordenamento jurídico tem o dever de complementar as lacunas na lei, por mais inéditas que elas sejam, é necessário ser flexível diante de novas situações, sempre tendo o cuidado para que não deixe de existir uma garantia mínima para o trabalhador. De acordo com o dicionário Aurélio “flexibilizar é o ato de tornar-se flexível, algo fácil de manejar, maleável, submisso”.

Flexibilizar é então uma maneira de dar o equilíbrio para dois lados de uma determinada situação. O mercado de trabalho não pode perder mão de obra, mesmo passando por situações difíceis. No entanto o direito fundamental do trabalhador, assegurado pela CRFB/88, não pode sofrer perdas irreparáveis, desse modo então fica inviável que o empregado responda pelos riscos do mercado de trabalho. Não está se falando de um retrocesso para a classe dos trabalhadores, mas uma alternativa para as partes que se encontram em crise.

Contudo, as crises econômicas, políticas e o desemprego, além do avanço da tecnologia, foram as causas que motivaram o surgimento da Flexibilização, em nível mundial.

Trabalhadores que ocupavam empregos permanentes de alto nível de produtividade e salários, hoje em dia em função do custo de vida e do nível de consumo elevado, não encontra empregos adequados, tal como vem acontecendo nos países industrializados, a regulação social dos regimes de emprego vem sendo fustigada por graves problemas que se manifestam no aumento do desemprego prolongado ou empregos precários que proporcionam rendas insuficientes, dando origem a crescentes desigualdades sociais.

Observa-se que a legislação trabalhista, depois de sessenta anos, precisa ser revista, em razão das transformações de uma nova realidade social que envolve globalização, automação, desemprego, crises econômicas, etc., sendo que as condições de vida mudaram, e também as condições de trabalho também mudaram (NASSIF, 2001).

3.2 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO

Existe vários conceitos de Flexibilização na doutrina do Direito do Trabalho, essas envolvem aspectos jurídicos, políticos, econômicos e até mesmo sociais.

Portanto, o termo “flexibilização” etimologicamente (do latim *flexibilitate*), refere-se a uma qualidade de certo direito, faculdade de adaptabilidade: (CARVALHO, 2000, p. 3)

Etimologicamente, a palavra flexibilização é um neologismo. Nos dicionários são encontradas apenas as palavras flexibilidade, do latim *flexibilitate*, significando a qualidade de ser flexível, e ainda elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura, facilidade de ser manejado, maleabilidade, bem como a palavra flexibilizar, definido como o ato de tornar flexível.

Segundo Nassif (2001), o termo Flexibilização é utilizado em diversas formas e sentidos, há os que defendem ‘flexibilização’ é o mesmo que ‘desregulamentação’, ou seja, como retirada da norma que protege o trabalhador, estabelecer novas condições de contratação laboral.

O termo “Flexibilização” também traz a ideia de um processo de transformação, algo relativo a uma qualidade mais flexível que ainda não foi atingida. A flexibilização do Direito do Trabalho é o progresso à uma regulamentação que antes era extremamente rígida, e que agora por meio da criação do Estado de normas jurídicas mais flexíveis, empregadas

diante da tolerância cada vez maior na aplicação de condições trabalhistas inferiores às regulamentadas quanto às políticas de desregulamentação do direito do trabalho. (Azevedo, 2001).

3.2.1 MODALIDADES DE FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo os estudiosos da área, há duas formas de flexibilização, quais sejam, a flexibilização heterônoma e a flexibilização autônoma. A flexibilização heterônoma se dá por meio de mudanças formuladas pelo Estado, normalmente denominada de “desregulamentação normativa”. Como exemplo dessa modalidade de flexibilização podemos citar a suspensão contratual prevista no artigo 476-A da CLT, denominado de *Lay-off*.

Pelo supracitado dispositivo legal, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, para que o empregado ingresse em curso ou programa de qualificação profissional, com o período concomitante ao da suspensão, mediante acordo ou convenção coletiva.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador não trabalha, mas também não auferirá salários, mas poderá continuar recebendo benefícios pagos voluntariamente pelo empregador antes da suspensão, conforme previsão do § 4º do artigo 476-A da CLT. Por outro lado, enquanto durar a suspensão, o empregado terá direitos a bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Outros exemplos de flexibilização heterônoma, são a extinção da estabilidade decenal, pelo regime do FGTS e a Lei 6.019/74 que estabeleceu o trabalho temporário.

Já a flexibilização autônoma se dá por meio de alterações formalizadas pelos próprios trabalhadores e tomadores de serviços, através de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Segundo Barros (2005) o Brasil adotou a flexibilização autônoma, uma vez que a Constituição Federal, apenas autorizou a flexibilização trabalhista, nas condições do artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, no qual se exige, nessas hipóteses a intermediação do sindicato dos trabalhadores.

Contudo, para Cassar (2013), e essa é a corrente dominante, adotamos a flexibilização heterônoma e autônoma, pois conforme dito alhures várias são as circunstâncias onde o próprio legislador instituiu a flexibilização legal (heterônoma), no qual adicionamos entre essas hipóteses, a autorização para o trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), revogação da natureza salarial de algumas utilidades (art. 458, § 2º, da CLT) entre outras.

Além dessa classificação entre flexibilização autônoma e heterônoma, Cassar (2013, p. 36) enumera mais quatro modalidades:

- a) flexibilização funcional: que corresponde à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção;
- b) flexibilização salarial: que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos;
- c) flexibilização numérica: que consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa;
- d) flexibilização necessária: consiste na flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Isto porque as demais flexibilizações correspondem ao aumento da lucratividade em prol dos direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização necessária é a forma de manutenção dos empregos, algumas vezes reduzindo direitos mínimos do trabalhador.

Diante disso, percebe-se que há inúmeras maneiras de flexibilizar-se o trabalho, seja por determinação legal, seja por pactuação entre as partes. Ou mesmo alteração na estrutura do trabalho exercido ou na remuneração dos empregados.

Desse modo, utiliza-se a denominação Flexibilização para dar mais flexibilidade às normas trabalhistas, em razão daquela forma inflexível que sempre se caracterizou, apresentando-se como uma nova maneira de enfrentar as crises econômicas.

Nota-se então que a flexibilização do Direito do Trabalho é uma ferramenta de política social designado pela adaptação constante das regras jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante atuação dos trabalhadores e empresários, para que haja a regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e progresso social.

O principal objetivo da flexibilização é proporcionar a realização de novos métodos, novas técnicas de trabalho para que não aconteça o agravamento das condições socioeconômicas do país. Os problemas oriundos do contrato de trabalho devem possibilitar soluções diversas das regras tradicionais da CLT, nesse sentido, a postura dos legisladores devem proporcionar que as relações entre empregado e empregador possam ser conduzidas de forma diversa do contrato de trabalho.

[...] a postura do legislador de permitir que as relações entre empregado e empregador possam ser equacionadas de forma diversa do contrato de trabalho, bem como significa que os problemas oriundos do contrato de trabalho possam ensejar soluções diversas das regras tradicionais da CLT. (MANUS, 2002 *apud* MACHADO, 2008, p.55).

Conforme Martins (2013), a Flexibilização do Direito do Trabalho é vista como um conjunto de normas que tem como finalidade estipular métodos para a conciliar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social presentes na relação entre capital e o trabalho.

Todavia existem os que acham que a flexibilização é essencial para a sobrevivência do Direito do Trabalho, para dar maior flexibilidade para as empresas, definir melhores condições de trabalho, garantir o emprego dos trabalhadores e até mesmo a sobrevivência da própria empresa em tempos de dificuldade financeira. O grande problema em torno da flexibilização é que de um lado, esta os que acreditam e defendem que o Estado tem que intervir nas relações de trabalho, para preservar o trabalhador dos abusos do empregador e do outro lado está, os que defendem que a flexibilização é primordial para a sobrevivência do Direito do Trabalho, para dar maior flexibilidade para as empresas, definir melhores condições de trabalho, garantir o emprego dos trabalhadores e até mesmo a sobrevivência da própria empresa em tempos de dificuldades financeira.

Nesse ponto, podemos encontrar duas teorias: uma, que prega a necessidade de o Estado intervir nas relações de trabalho para regulá-las, principalmente diante dos excessos praticados pelo empregador contra o trabalhador, que é hipossuficiente. A outra teoria prega uma maior mobilidade das condições de trabalho na empresa, de forma que possam ser modificadas a qualquer tempo, para que em épocas de crises econômicas possa manter os empregos e assegurar também a sobrevivência. (CALIL 1995, p.235).

Um problema detectado em relação a Flexibilização é a distinção terminológica existente entre os termos “flexibilização” e “desregulamentação” no Direito do Trabalho.

[...] a desregulamentação do direito do trabalho seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria toda a proteção normativa conferida ao trabalhador (inclusive as garantias mínimas), permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Note-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador (ou a sociedade – uma vez tratar-se de direitos indisponíveis), com normas gerais abaixo das quais não se poderia conceber a vida do trabalhador com dignidade. Assim, não há que se confundir flexibilização e desregulamentação, sendo esta última caracterizada pela total ausência do Estado no disciplinamento das relações de trabalho, permitindo assim um maior desenvolvimento da plena liberdade sindical e das normatizações coletivas no âmbito privado das relações entre capital e trabalho. (CARVALHO 1990, p.3).

Os conceitos apresentados anteriormente mostram que a Flexibilização representa a diminuição da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com aceitação de condições trabalhistas menos favoráveis do que as estabelecidas em lei, diante por exemplo de negociação coletiva, uma vez a perda de vantagens econômicas de uma empresa poderá ser compensado pelos benefícios, de caráter social nos períodos de crise ou de transformação na realidade produtiva não haverá portanto, a extinção da empresa.

3.2.2 O PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil o Direito do Trabalho surgiu com a interferência do Estado nas relações privadas entre os primeiros trabalhadores assalariados, e subordinados aos seus tomadores de serviço, o Estado passou a intervir para evitar a exploração do trabalhador sendo este último a parte mais fraca da relação, conhecida como parte hipossuficiente, criando normas e buscando soluções de conflitos através da legislação vigente (TEIXEIRA, 1998).

O modelo de regulação de leis trabalhistas no Brasil é do intervencionismo estatal, cuja herança vem do autoritarismo português, corroborado pelo regime escravocrata que deixou profundas marcas sociais, políticas, econômicas e, conseqüentemente, de trabalho entre nós. (SILVA, 2002 *apud* ALEXANDRE, 2008, p.57).

Para Silva (2002), sempre existiu a interferência estatal para equilibrar as desigualdades sociais, criou-se também direitos em prol do trabalhador, o Estado intervencionista é visto como o promotor atrasado da justiça social, por esse motivo o trabalhador organizou sindicatos e tomou a iniciativa de negociar diretamente com o empregador.

Devido ao grande número de reformas e emendas das Constituições anteriores ao longo do tempo, aconteceu também diversas mudanças na legislação trabalhista em função de criação ou exclusão de normas, no entanto no período entre 1945 a 1988 foi definido com intensas negociações, através de acordos e convenções e coletivas do trabalho que foram as grandes mediadoras da convivência entre patrões e empregados, as possibilidades de negociação e também de flexibilização entre as partes, além da substituição das rígidas normas estabelecidas pelo Estado (SILVA, 2002).

A CRFB/88 enuncia o termo “adaptabilidade” de algumas normas, através de acordos ou convenção coletiva do trabalho. O termo da adaptabilidade, permite que a Flexibilização seja feita mediante acordos ou convenção coletiva do trabalho, conforme relação abaixo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irreduzibilidade do trabalho, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Nessa perspectiva, a CRFB/88 permite que, tanto, trabalhadores rurais e urbanos tenham melhores condições sociais, os direitos constitucionais são fundamentais para garantir ao homem uma vida digna e justa, sendo ela coletiva ou individualmente. Nesse rol encontra-se o Direito do Trabalho que nitidamente é de grande contribuição para a vida digna de qualquer ser humano, trabalhar, conquistar independência e autossatisfação, devendo ser reconhecido e protegido pelo Estado, como registra Hinz:

Assim, temos que, de forma resumida, as cláusulas normativas de adaptação são cláusulas constantes nas convenções coletivas de trabalho que autorizam a redução ou mesmo a eliminação de direitos nelas insculpidos, por intermédio da celebração de acordos coletivos de trabalho. Dito de outra forma, é a previsão na convenção coletiva de trabalho de que alguns de seus direitos ou obrigações podem, desde que realizada a negociação no âmbito da empresa, ser reduzidos ou até eliminados, em razão da realidade econômica do empregador. (HINZ, *apud* ALEXANDRE, 2008 p. 59).

O Direito do Trabalho, tem acompanha as mudanças ao longo da evolução social, no Brasil a questão da Flexibilização das normas trabalhistas encontra-se ainda numa fase inicial, existe poucos dispositivos legais que regulam, a necessidade de outras normas para tratarem da flexibilidade trabalhista de forma a adaptar a legislação à realidade em que vivemos. Essa adaptação é constante nas relações de trabalho, que sempre se ajusta às novas necessidades econômicas e sociais, como um direito mais flexível. (URIARTE, 2002 *apud* ALEXANDRE, 2008 p 59).

A negociação coletiva é como motor básico que impulsiona todo o Direito do Trabalho moderno, os sindicatos ocupam a função do legislador e negociam o interesse das categorias que representam, criando normas e condições de trabalho, o legislador estabelece

os parâmetros da negociação, impondo-lhe os limites máximos através dos princípios constitucionais. A partir daí a negociação coletiva preenche o espaço deixado pelo legislador, fixando e acolhendo em normas concretas os interesses dos grupos representados pelos sindicatos, vê-se que a flexibilização é sinônimo de adaptação. É e foi sempre um fenômeno constante na vida do Direito. O Direito do Trabalho por sua abertura ao concreto percebe e assimila com mais rapidez essas transformações advindas de uma globalização.

Nas palavras de Freitas (1999), o fenômeno da globalização traz mudanças para a economia, esse fenômeno consiste na abertura das economias nacionais ao mercado mundial, o mundo atual é forçado pela pressão da competitividade internacional, uma economia globalizada é a competitividade internacional, em que o produto nacional deve competir não só no mercado interno, mas também no mercado externo. Daí nasce a necessidade de redução de custos e otimização dos fatores produtivos. Com a globalização da economia, entraram em vigor leis e normas, que reduziram ou flexibilizaram os direitos conquistados pelos trabalhadores, tendo em vista que o Direito do Trabalho no Brasil é um dos mais flexibilizados do mundo, pois o empregador tem total liberdade para demitir quando quiser, sem qualquer justificação.

Sobre este aspecto, enfatiza que: “[...] em face do fenômeno atual da globalização, a legislação que regula as relações de trabalho, no Brasil, não pode deixar de levar em consideração a sua generalizada tendência à flexibilização”. (GODOY, 2002 *apud* MACHADO 2008, p. 60).

Segundo Silva (2002) o principal objetivo de um ambiente globalizado é a expansão dos mercados, não é para ter o bem-estar geral, mas é para aumentar a produtividade e consumo, e conseqüentemente com a expansão dos mercados, vem o lucro. Neste sentido, os direitos sociais, soberania, e dignidade do trabalhador passam para o segundo plano, pois o fenômeno da globalização interfere no Direito do Trabalho, trazendo como uma de suas conseqüências a tendência de modificações nas relações entre trabalhador e empregador, que ficam bem claras diante da aplicabilidade da flexibilização.

4 APLICABILIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo, o objetivo será dissertar-se sobre a aplicabilidade da Flexibilização no Direito do Trabalho, fazendo uma breve análise da flexibilização adotada pelo Direito Trabalhista seja na CLT, quanto na própria CRFB/88. Logo após será feita um pequeno estudo das correntes contrárias à Flexibilização e para encerrar o capítulo será feita uma breve análise sobre limites da aplicação da flexibilização e suas consequências.

Diante de uma crise na economia, o mercado de trabalho pode sofrer prejuízos irreversíveis, crise que afeta diretamente o mercado de trabalho e o trabalhador, quando o mercado de trabalho é afetado o mesmo necessita de mudanças para manter o seu funcionamento e evitar prejuízos que podem ser irreparáveis. Porém, essas mudanças só podem ser realizadas com observação da legislação trabalhista. Sendo assim, a flexibilização já foi adotada e aceita pelo direito trabalhista, seja na CLT, seja na própria CRFB/88. Já são previstas diversas maneiras de flexibilização, tais como:

- a) Possibilidade de redução dos salários por negociação coletiva (Lei nº4.923/65);
- b) Criação do sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pela Lei nº 5.107/66, benefício substitutivo da indenização do tempo de serviço prevista no art. 478 da CLT e que acarretava na renúncia à estabilidade decenal;
- c) Revogação de normas protetivas ao trabalho da mulher, permitindo o trabalho insalubre, perigoso e noturno;
- d) Criação de mais hipóteses de contrato determinado com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através do Decreto Lei nº229/67, que lhe acrescentou todo o §2;
- e) Autorização da terceirização de trabalhadores para contratação temporária, na forma da Lei nº 6.019/74. A CLT até então, só previa uma modalidade de terceirização (art. 455 da CLT);
- f) Programa de alimentação do trabalhador afastando a natureza salarial da alimentação in natura ou equivalente, fornecida pelo empregador – Lei nº 6.321/76;
- g) Imposição de terceirização do vigilante, na forma da Lei nº 7.102/83;
- h) Modificação do conceito de empregado de confiança para fins de execução do capítulo “Da Duração do Trabalho”;
- i) Autorização constitucional para redução dos salários através de convenção e acordo coletivo – art. 7º, IV, da CRFB;
- j) Adoção do regime de trabalho por tempo parcial, isto é, até 25 horas semanais, com a possibilidade expressa na lei de redução do salário durante o contrato de trabalho – art. 58, §2º, da CLT;

- k) Criação do “banco de horas” que é uma espécie de acordo de compensação de jornada, variável ou fixo, com possibilidade de compensação máxima de um ano – art. 59,§2, da CLT;
- l) Possibilidade de ampliação da jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento quando autorizada por negociação coletiva – art. 7º, XIV, da CRFB;
- m) Autorização, mediante acordo entre as partes e desde que notificado o sindicato, da habitação do rural não ter natureza salarial – art. 9º,§5º, da Lei nº5.889/73;
- n) Criação do contrato provisório para estímulo a novos empregos – Lei nº 9.601/98;
- o) Ampliação das hipóteses de terceirização pela jurisprudência, com relativização do conceito de subordinação (direta e indireta) – Súmula nº 331 do TST;
- p) Redução das hipóteses de salário utilidade – art. 458,§ 2, da CLT;
- q) Suspensão do contrato de trabalho para realização de curso – art. 476-A da CLT;
- r) Limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho e proibição de dissídio de natureza econômica unilateral – EC nº45/ 04;
- s) Lei beneficiando microempresas com isenção de controle de ponto, de livro de inspeção, contratação facultativa de aprendizes, descaracterização das horas in itinere;
- t) Limitação da integração das gorjetas ao salário – Súmula nº354 do TST, restringindo a interpretação do art. 457 da CLT;
- u) Autorização de transação e renúncia de direitos trabalhistas, durante ou após a extinção do contrato, nas Comissões de Conciliação Prévia – art. 625 – E da CLT;
- v) Aumento das hipóteses de descontos salariais – Súmula nº347 do TST e Lei nº10.820/03, que autoriza desconto no salário e nas parcelas da rescisão, mediante adesão voluntária e irrevogável, para fins de empréstimo e financiamento concedidos por instituições financeiras e desde que não ultrapassem 30% da remuneração do empregado;
- w) Inclusão do trabalhador rural no inciso XXIX do art. 7º da CRFB através da EC nº 28/00, estendendo a prescrição parcial ao rural;
- x) Código Civil capacitando o menor entre 16 e 18 anos empregado que tiver renda suficiente para sua própria subsistência, alterando as regras de representação pelo responsável legal para alguns atos do contrato de trabalho;
- y) Limitação do valor do crédito trabalhista a 150 salários mínimos para fins de crédito privilegiado na falência – art. 83, I, da Lei nº11.101/05;
- z) Redução do percentual do FGTS para os aprendizes e exclusão das hipóteses previstas no art. 479 e 480 da CLT, bem como aumento da idade para 24 anos (Lei nº11.108/05);
- aa) Autorização legal para as normas coletivas disciplinarem a natureza do tempo despendido no itinerário casa-trabalho, quando o empregador for empresa de pequeno porte – art. 58, §3, da CLT;
- bb) Entendimento de que o intervalo intrajornada pode ser suprimido ou reduzido por norma coletiva para empregados e empresas rodoviárias – OJ nº342, II, do TST. (CASSAR, 2010, p.59,60,61,62 apud HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016).

Em tempos de crise uma alternativa encontrada pelo legislador foi regulamentar o trabalho temporário a partir da Lei nº 6.019/74, visando garantir alternativas para que as

empresas que necessitam de mão de obra temporária possam substituir seu pessoal, como por exemplo nos casos de férias, afastamento por motivo de saúde, licença maternidade e outros, e também aos casos semelhantes que não ultrapassem três meses, conforme art. 10 da referida lei.

A CF/88, em seu art. 7º, inciso VI, autoriza por meio de convenção ou acordo coletivo a redução do salário, como forma de manter os custos das empresas e evitar o desemprego por falta de condições de pagamento salarial. Tendo em vista que no momento é melhor permanecer empregado, mesmo que com a redução do salário, do que cair no mercado de trabalho devastado pela crise. (HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p.12).

De acordo com Sérgio Pinto Martins, “com a redução salarial, pode o empregador desistir de dispensar trabalhadores, dentro de um período em que há maior retração da economia”. (MARTINS, 2009 *apud* HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p.12).

Percebe-se então que dentro da flexibilização trabalhista o número de acordos trabalhistas tem crescido através da conciliação, sendo essa uma forma de buscar resolução.

Analisemos então alguns julgados sobre o assunto.

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE RELATIVA. O princípio da adequação setorial negociada, que retrata o alcance da contraposição das normas coletivamente negociadas àquelas de cunho imperativo, emanadas do Estado, viabiliza que as normas autônomas construídas para incidirem no âmbito de certa comunidade econômico-profissional possam prevalecer sobre aquelas de origem heterônoma, desde que transacionem parcelas de indisponibilidade apenas relativa, como, e.g, as concernentes à manutenção da hora noturna em sessenta minutos, vez que não caracteriza alteração em patamar prejudicial à saúde do trabalhador e desde que não traduza simples renúncia, mas transação de direitos. TRT/MG - 01512.2001.018.03.00.4 - Rel. Designado: Juiz Júlio Bernardo do Campo – Publ. em 07/06/2002. (HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p.14).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ÍNDICE INFERIOR AO LEGAL. PACTUAÇÃO EM INSTRUMENTO NORMATIVO. VALIDADE. A Constituição Federal de 1988 trouxe à ordem jurídica trabalhista brasileira maior possibilidade de flexibilização, permitindo, inclusive, a redução salarial, desde que por intermédio da negociação coletiva, como dispõe expressamente o artigo 7º, em seu inciso VI. O artigo 195, § 1º, da CLT, por sua vez, já permitia ao sindicato intentar reclamatória visando à apuração da condição perigosa ou insalubre em ambiente de trabalho. A conjunção dos dispositivos legais em tela e a natureza salarial do adicional de periculosidade revelam a possibilidade de a empresa e o sindicato dos trabalhadores pactuarem o pagamento do referido adicional de forma parcial, considerando os parâmetros estabelecidos na transação havida. Válidos, portanto, os termos do acordo firmado em dissídio coletivo, onde restou estipulado que o percentual a ser aplicado seria 22,5%.” TRT/SP – 02531-

Vale ressaltar que diante de tantas formas de flexibilização, bem como nos casos citados previstos na legislação, essas medidas devem ser tomadas com muita cautela e em último caso, depois de esgotada todas as alternativas que não alcance os direitos trabalhistas e não prejudique o trabalhador, bem como seus direitos adquiridos.

Entende o Tribunal Superior do Trabalho:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. PREVISÃO DA HORA CORRIDA EM ACORDOS COLETIVOS. A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que essas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter outras vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra as normas referentes à segurança e saúde no trabalho. De fato, o estabelecimento do intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso dentro da jornada de trabalho é fruto da observação e análise de comportamento humano, e das reações de seu organismo quando exposto a várias horas de trabalho. Doutrina e jurisprudência evoluíram no sentido da necessidade desse intervalo mínimo para que o trabalhador possa não apenas ingerir ali mento, mas também digeri-los de forma adequada, a fim de evitar o estresse dos órgãos que compõem o sistema digestivo, e possibilitar o maior aproveitamento dos nutrientes pelo organismo, diminuindo também a fadiga decorrente de horas de trabalho. Se de um lado a Constituição Federal prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXVI da Constituição Federal), de outro estabelece ser a saúde um direito social a ser resguardado (art. 6º da Carta Política). Recurso de Revista não reconhecido. TST - RR 619.959.99.7 - Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – Publ. em 14/03/2003. HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p.15 e 16).

Também devemos recordar, que nenhuma norma oriunda de negociação coletiva poderá submeter o trabalhador a tratamento desumano e degradante, afinal não podemos imaginar que uma norma afaste o trabalhador dos seus direitos de igualdade, liberdade e vida. A flexibilização “pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais” através das negociações coletivas, traduzindo-se numa forma de adaptar as normas trabalhistas às modificações do mercado de trabalho, observando os limites mínimos previstos no Diploma Constitucional. Assim, só é admitida a flexibilização nas situações específicas elencadas na CRFB/88, permitindo assim a aplicação de uma regra menos benéfica ao trabalhador, desde que haja uma medida justificada e demonstrada. Caso não exista autorização expressa e específica para a flexibilização trabalhista, a cláusula do instrumento

normativo que não terá qualquer eficácia.

4.1 CORRENTES CONTRÁRIAS À FLEXIBILIZAÇÃO

A flexibilização tem sido vista por muitos doutrinadores como um retrocesso das conquistas adquiridas ao longo da história, segundo os mesmos existe flexibilidades suficiente no Direito de Trabalho assim como na CLT, não justifica sacrificar a parte hipossuficiente para manter seus lucros. A flexibilização tem sido vista por muitos doutrinadores como um retrocesso das conquistas adquiridas ao longo da história, segundo os mesmos existe flexibilidades suficiente no Direito de Trabalho assim como na CLT, não justifica sacrificar a parte hipossuficiente para manter seus lucros.

Mesmo havendo crises econômicas, de diferentes dimensões e consequências, elas não justificam que a parte mais vulnerável e necessitada seja sacrificada para manutenção de lucros empresariais, devendo, assim, ser solucionadas pelo Estado e pelos diversos organismos sociais. (GARCIA, 2013 *apud* HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p. 16).

Segundo Nascimento (2002) a flexibilização do direito faria desse direito conquistado pelos trabalhadores um apenso da Economia transformando por completo a sua forma originária, como apenso, o Direito do Trabalho não defenderia o trabalhador contra a desenfreada corrida pelos lucros, o mesmo estaria sendo usado como objeto pelo processo econômico. O direito estaria apenas como um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Nesse sentido o Direito do Trabalho estaria modificando suas estruturas e basilares.

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 classifica-lo para além do Direito Público, formando o que seria o *tertium genus* de direito social. (PINTO, 2003, *apud* HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p. 17).

Apesar de muitos acreditarem que a redação do inciso XXVI do artigo 7º da Carta Magna se constitui uma inovação no ordenamento jurídico, na realidade o referido inciso trata

de mera repetição dos textos constitucionais anteriores. É importante ressaltar que a Constituição de 1988 reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, uma vez que as constituições anteriores reconheciam apenas as convenções coletivas.

Mesmo havendo crises econômicas, de diferentes dimensões e consequências, elas não justificam que a parte mais vulnerável e necessitada seja sacrificada para manutenção de lucros empresariais, devendo, assim, ser solucionadas pelo Estado e pelos diversos organismos sociais. (GARCIA, 2013 *apud* HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p. 16).

A flexibilização do direito faria desse direito conquistado pelos trabalhadores um apenso da Economia transformando por completo a sua forma originária, como apenso, o Direito do Trabalho não defenderia o trabalhador contra a desenfreada corrida pelos lucros, o mesmo estaria sendo usado como objeto pelo processo econômico. O direito estaria apenas como um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores. Nesse sentido o Direito do Trabalho estaria modificando suas estruturas e basilares.

[...] 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 classifica-lo para além do Direito Público, formando o que seria o *tertium genus* de direito social. (PINTO, 2003, *apud* HENRIQUE, C. J; SANTOS L.S. 2016, p. 17).

No art. 7º, inciso XXVI da CRFB/88 é resguardado o direito do trabalhador, reconhece também as convenções e os acordos coletivos de trabalho, em relação a negociação coletiva deixando transparente em sua redação a necessidade da negociação coletiva, realizada por sindicatos dos trabalhadores. Para aqueles que são contrários à flexibilização.

4.2 OS LIMITES DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Diante de tudo que foi falado anteriormente, vimos que as normas, do Direito do Trabalho vem sofrendo inúmeras mudanças, influenciadas pela globalização e também pelo capitalismo, percebe-se então que o Direito do Trabalho é responsável em regular normas entre trabalhador e empregador, normas que são resguardadas pelo o Direito do Trabalho. As

normas não podem sobrepor a lei sendo incabível interpretação e aplicação que possa prejudicar o trabalhador, parte reconhecida com parte hipossuficiente nas relações de trabalho.

Observamos então que as negociações diante dos direitos fundamentais do trabalhador, devem se manter inalteráveis, salvo quando a CRFB/88 autorizar, como nos incisos VI, XIII, XIV, art. 7º.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943);

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

A autorização constitucional não significa o incentivo à flexibilização, essa autorização constitucional é permitida para evitar o conflito de interesses entre as negociações coletivas, para que as mesmas não se sobreponham à lei, é importante ressaltar que, é aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, sendo inaceitável interpretação que possa prejudicá-lo.

Portanto se trata de medida excepcional que deve atender as prioridades efetivamente necessárias à melhoria e eficácia da relação trabalhista. Sendo utilizada de forma responsável a flexibilização é a melhor forma de manutenção em momentos difíceis enfrentados pelas empresas que necessitam garantir seu reestabelecimento pós-crise. A flexibilização bem formulada valoriza a dignidade da pessoa humana e protege o direito do trabalhador, evitando o agravamento da crise econômica e o aumento do desemprego. (HENRIQUE, C. J; SANTOS L. S, 2016, p.19).

Muitos são os fatores a serem observados sobre os limites da flexibilização, analisemos então um entendimento que certificam tal observância:

ACORDO RESCISÓRIO. EFICÁCIA DA TRANSAÇÃO. VALIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS. NULIDADE DA ASSEMBLÉIA QUE NEGOCIOU O ACORDO COLETIVO. Revelam-se inespecíficos, pois abordam questões não analisadas pelo Tribunal Regional, referente aos limites da flexibilização do direito do trabalho e a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. Acrescente-se que a ementa transcrita a fls. 629 e repetida a fls. 659, além de inespecífica, não se presta ao exame, porque originária de Turma desta Corte, hipótese não prevista no art. 896, alínea a, da CLT. Os Recorrentes sustentam a ineficácia do acordo rescisório firmado entre o Sindicato profissional e a empresa Reclamada, alegando que foram extrapolados os limites constitucionais referentes à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, restrita à negociação de salário e jornada (art. 7º,

VI, XIII e XIV, da Constituição Federal). Afirmam que não foi observada a reciprocidade na negociação, pois não houve concessões a justificar a redução dos direitos dos Reclamantes, inclusive daqueles constitucionalmente assegurados, como o aviso prévio, 13º salário e férias (art. 7º, XXI, VIII e XVII, da Constituição Federal).” TST - RR 549437/1999 549437/1999 .7 – Rel. Min. Fernando Eizo Ono – Publ. em 06/02/2. (HENRIQUE, C. J; SANTOS L. S, 2016, p.19).

É inevitável as limitações da flexibilização, porque muitos trabalhadores pressionados pelos momentos de crises em que empresas passam, sujeitam-se à condições reprováveis, abrindo mão de muitos benefícios conquistados ao logo dos anos pelas lutas dos sindicatos, sujeitando à condições precárias de trabalho.

4.2.1 BENEFÍCIOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

O instituto da flexibilização deve garantir condições sociais dignas ao trabalhador, ele deve ser um remédio que deve ser ministrados em doses controladas.

Segundo Cassar (2010), a flexibilidade de normas trabalhista, utilizada como medida excepcional para a manutenção e também a saúde da sociedade empresária, é a resposta que mais dá equilíbrio com os princípios constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e também como a proteção do princípio fundamental ao trabalho. A medida da flexibilização ajuda a prevenir uma crise social e o aumento do desemprego no país. Ela pode ser utilizada para beneficiar ambos os lados nas relações de emprego.

4.2.2 PREJUÍZOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo Manus (2015), flexibilização tem prejudicado trabalhadores, porque é um modo de tratamento da prestação de serviços, é um fenômeno que é visto como fruto dos tempos atuais, da grande concentração de capitais e das leis de mercado que vivemos, oferecem vantagens ao capital. Ela é vista como formas de economizar com a mão de obra, é evidente que resulta em prejuízo aos trabalhadores. A aplicação da flexibilização e deve ser feita com bastante cuidado, pois é inadmissível o retrocesso dos direitos adquiridos ao longo da história. A grande preocupação acerca da aplicação, é saber quais os limites que devem ser observados e quando houver a necessidade de aplicação, deve-se observar se a mesma não prejudicará o trabalhador, sua aplicação deve estar de acordo com a finalidade. É de suma

importância encontrar a melhor saída para os momentos de crise, enfrentados por trabalhadores e empregadores, a aplicação deve causar o menor dano para ambas as partes.

Vemos, desde logo, que, dada a seriedade do tema, o legislador constitucional permite negociação, mas sempre coletiva, a fim de que haja negociação em situação de igualdade entre empresa e sindicato, o que não ocorre na relação empresa e empregado individualmente considerado. E a nosso ver não permite o legislador constitucional, ainda que por instrumento coletivo, simples redução ou supressão de garantia constitucional ou legal, mas negociação que altere certo benefício em troca de outra vantagem, ou retire certo direito em favor de outra garantia compensatória.(MANUS, 2015, p.118).

O direito não pode ser usado de forma excedente, ferindo a moral, a boa fé e os bons costumes, os atos devem ser aplicados de forma vinculada, a norma aplicada deve ser controlada, para que não haja um desvio da finalidade.

Assim estabelece o art. 187 do Código Civil de 2002. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

[...] a Constituição Federal cuidou da flexibilização da relação de emprego. Assim, o art. 7º, I, do texto constitucional assegura irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do mesmo artigo fixa a duração diária do trabalho em oito horas, e o limite semanal em 44 horas, facultada a compensação e redução de jornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. O inciso XIV desse artigo assegura jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (MANUS, 2015 p. 118).

Vimos então que desde a origem da proteção trabalhista os fatos sempre impulsionaram a legislação para atender situações novas ou para acomodação de interesses de acordo com o trabalho a ser prestado, por esse motivo se faz necessário o respeito as regras e princípios estabelecidos pela CRFB/88. Uma das expressões utilizadas para adaptação da legislação é a flexibilização dos direitos. Desde sempre a flexibilização da legislação trabalhista nas relações de trabalho encontrou resistência por parte dos Tribunais Trabalhistas que formaram uma jurisprudência de blindagem na proteção, primeiro na relação individual e, depois, na relação coletiva de trabalho, restringindo a autonomia individual da manifestação da vontade e a autonomia privada da manifestação coletiva. A questão que se coloca é de saber até que ponto a Reforma Trabalhista teria avançado na transformação desse paradigma.

A Lei 13.467/2017 manteve os três pilares da proteção das garantias mínimas nas relações de trabalho, com algumas considerações que levam às garantias contratuais a possibilidade de se transformarem e, por conseguinte, de sofrerem alterações, cabendo ao intérprete a busca da separação entre o contrato e a garantia da lei em sentido estrito.

Assim, a regra do artigo 8º da CLT recebeu parágrafos essenciais para a alteração na interpretação prevista no caput: (i) restringe o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho, excluindo a incompatibilidade com os seus princípios fundamentais; (ii) fixa parâmetros para a jurisprudência do TST e TRTs; e, (iii) impõe a observância do disposto pelo artigo 104 do Código Civil, privilegiando a autonomia da vontade coletiva.

É indiscutível as vantagens que reforma trabalhista possibilitará, levando em consideração uma perspectiva garantidora e ao mesmo tempo a flexibilidade de direitos. A reforma trouxe algumas vantagens à classe trabalhadora, bem como aos empregadores que poderão decidir questões sob o fundamento do “comum acordo entre as partes”, o que é muito relevante, seria necessário para modernizar e adaptar a legislação às novas condições do mercado de trabalho. O próprio nome que intitula a reforma, por trazer a ideia de modernização, proporciona adequação da realidade social às relações trabalhistas. Igualmente, proporciona melhora significativa para as empresas que terão ônus menores diante dos acordos.

Entretanto, vale mencionar, que existem dois lados da moeda a serem analisados. Se por um lado temos a classe operária, que é de certa forma a classe mais frágil, hipossuficiente, temos de outro a classe dos empregadores, detentores das empresas e poder de contratação. Diante disso, existem pontos da reforma que tendem a ser mais benéficos para uma parte, enquanto outros pontos a outra, por esse motivo é que não se tem como falar em uma vantagem absoluta, haja vista a heterogeneidade que compõem os polos da relação em comento.

Dentro desse contexto, é notório que a Reforma Trabalhista poderá em momentos beneficiar, bem como prejudicar a depender do caso concreto. O fato é que as relações de trabalho são heterogêneas e por esse motivo se torna ainda mais difícil resultados sempre positivos. Com isso, por mais que tenha o intuito de modernização no direito do trabalho, existem direitos que uma vez flexibilizados (pecariam) a realidade laboral de muitos trabalhadores.

Bem se vê está que a Reforma Trabalhista longe de suprimir direitos trabalhistas, ao contrário, criou-se mais chances de adaptações aos contratos de trabalho de modo a

permitir que o ambiente de trabalho goze de equilíbrio sem surpresas e contingências trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de muitas lutas o Direito do Trabalho conquistado pelas classes operárias e sindicatos, busca a dignidade da pessoa humana, e a melhor condição de vida para os trabalhadores. Portanto mesmo depois de incansáveis lutas e com o ganho de muitas causas, o trabalhador continua sendo a parte hipossuficiente da relação trabalhista. O que deve ser observado é que as empresas sempre terão melhores condições econômicas diante do trabalhador.

Diante do exposto no decorrer da pesquisa percebe-se que as convenções e os acordos coletivos de trabalho são aplicados com o objetivo de amenizar a desigualdade entre empregado e empregador, mas que em muitos casos nem sempre serão justas, de maneira que outras medidas são necessárias para proteger os direitos trabalhistas. Diante de cenários instáveis com o enfraquecimento econômico, a economia prejudica a parte mais fraca na relação de trabalho. O desemprego torna-se o maior vilão, enfrentado pelos trabalhadores, que precisam garantir o seu sustento de suas famílias. De forma que muitos trabalhadores se sujeitam a péssimas condições de trabalho, e até mesmo a redução salarial sem previsão estabelecida pela lei, o trabalhador sujeita-se a condições degradantes para garantir seu emprego.

Como uma forma de amenizar o problema sem prejudicar o trabalhador, sem deixar que ele perca seus direitos, surge então a flexibilização das normas trabalhistas. A flexibilização está prevista constitucionalmente e deve ser respeitada sua aplicabilidade. Um exemplo, está no inciso art. 7º da CF: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Existem também jurisprudências favoráveis à aplicabilidade da flexibilização em torno de casos concretos. Existindo casos que contrariam a previsão legal, não é cabível a aplicação da flexibilização por causar dano a parte hipossuficiente, o trabalhador.

Vimos então que a flexibilização das normas trabalhistas tem esta finalidade de encontrar o melhor resultado tanto para o trabalhador, quanto para o empregador, sendo previsível que em diversos momentos é necessário fazer as devidas modificações.

Contudo, a flexibilização deve ser tomada em último caso, quando não tiver mais solução, a aplicação não pode ser banalizada, e aplicada em casos desnecessários. A sua limitação é de extrema relevância, devendo ser analisado cada caso concreto e se há real

necessidade da flexibilização das normas trabalhistas. É importante ressaltar que a aplicação da flexibilização das normas trabalhistas não pode em nenhum momento prejudicar o trabalhador, uma vez que os direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana são os bens maiores a serem preservados, sendo inadmissível a inviolabilidade perante o Direito do Trabalho.

Como se verifica a “reforma” trouxe algumas alterações na legislação do trabalho. Isto porque, toda a sua fundamentação baseou-se na modernização das relações de emprego. Assim, tem-se a reforma como tentativa de se buscar acompanhar as mudanças sociais.

Imperioso destacar, que existem discussões a respeito de existirem ou não supressão aos direitos trabalhistas, também assegurados na constituição federal. Sob essa análise, não se verifica supressão direta dos direitos trabalhistas assegurados, mas uma flexibilização o que poderá gerar desvantagens e não perca de direitos. Diante disso, é através do acordo bilateral das partes.

Diante disso, por todo o assunto estudado, o projeto de Lei nº 6.787, de 2016, mostra importantes mudanças na vida dos trabalhadores. A reforma tem como objetivo precípua a melhoria das relações de trabalho a fim de se flexibilizar, as situações cotidianas dentro do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcelo Dias. **Flexibilização das leis trabalhistas**. Biblioteca Jurídica Virtual, 2009. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23269-23271-1-PB.pdf>> Acesso em: 05 Dez. 2017.

AGUIAR, Maria Herika Ivo. **Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/31250>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

AZEVÊDO, Jackson Chaves. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 51.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio 1943. [Diário Oficial da União]. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/De15452.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 46. ed. Brasília: Câmara, 2015.

CALIL, Cristiane Gomes. **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo**/Dorothee Susanne Rudiger (Coord.). São Paulo: LTr, 1999, p. 235.

CARVALHO, Luiz Henrique Sousa de. **A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 48, dez. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1147>>. Acesso em: 14 jun. 2008, p. 3.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 36 – 37.

_____. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. Disponível em >https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas_Artigo_Cavalcante.pdf> Acesso em 05 dez. 2017.

_____. **Princípios trabalhistas, Novas Profissões, Globalização e economia e flexibilização das Normas Trabalhistas São Paulo: IMPETUS, 2010.** Disponível em: http://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl_athenas_ano5_voll_2016_artigo1.pdf. Acesso em: 24 mai. 2018.

CAVALCANTE, Marcela da. **A flexibilização das normas trabalhistas no Brasil e o princípio da proteção do trabalhador**. Disponível em >https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas_Artigo_Cavalcante.pdf> Acesso em 05 dez. 2017. Código Civil. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Constituição Mexicana de 1917**. DHnet – Direitos Humanos na Internet. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>>. Acesso em 06 mar. 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. **da. Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 22). Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Jose%20Alexandre%20Machado.pdf>>. Acesso em: 22 Fev. 2018.

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

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DELLA CUNHA, Djason Barbosa. **Globalização e Ordem jurídica: o dilema da cidadania nos Estados Periféricos**. Revista ESMAPE, Recife, vol. 3, nº 7, jan/jun., 1998. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/2470/3/A%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas_Artigo_Cavalcante.pdf> Acesso em 05 Dez. 2017.

DENIS, Deangelis Brito Varela. **Flexibilização das normas trabalhistas: limites e consequências**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-limites-e-consequencias,56249.html>> Acesso em: 25/05/2018.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 47.

FILGUEIRAS, Luiz. **A história do Plano Real: fundamentos, impactos e contradições**. São Paulo: Boitempo, 2003.

FRANÇA NETO, Hélio Castilhos. **História do Direito do Trabalho**. Webartigos. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/749/1/historia-do-direito-do-trabalho/pagina1.html>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

GODOY, Dagoberto Lima. **Globalização e Trabalho: por quê e o quê flexibilizar**. Trabalho & Doutrina, n. 21, p. 57, São Paulo, 2002.

HENRIQUE, C. J; SANTOS L. S. **A flexibilização das normas trabalhistas em tempos de crise**. 2016. Disponível em: <http://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl_athenas_ano5_v01_2016_artigo1.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2018.

HINZ, Henrique Macedo. **Cláusulas Normativas de Adaptação**. SaraivaJur. Disponível em: <<http://www.saraivajur.com.br/doutrinaEntrevistasDetalhe.cfm?cod=168>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

JOÃO, Paulo Sergio. **Medida Provisória 680 está distante de conceitos jurídicos fundamentais**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul>>

31/reflexoes-trabalhistas-medida-provisoria-680-distante-conceitos-juridicos-fundamentais>
Acesso em: 13 nov. 2017.

LUISA, Gomes Martins. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas.** Disponível em: <file:///E:/Monografia/LUISA_GOMES_MARTINS.pdf > Acesso em: 05 Dez. 2017.

MACHADO, José Alexandre. A flexibilização das normas trabalhistas e a terceirização. Disponível em: < http://siaibib01.univali.br/pdf/Jose%20Alexandre%20Machado.pdf > Acesso em: 14 nov. 2017.

MALLET, Estevão. **Temas de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito do trabalho.** 16 ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Direito do Trabalho.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Flexibilização das condições do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, Thays de Noronha. **Flexibilização das leis trabalhistas: solução para o desemprego ou precarização dos direitos do trabalhador.** Disponível em: < http://perquirere.unipam.edu.br/documents/23456/36602/Flexibilizacao_das_leis_trabalhistas.pdf > Acesso em: 05 Dez. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 28 ed. São Paulo: LTR, 2002.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 16.

OLIVEIRA, Francisco. **O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

ROCHA, Rosane Fonseca da. **Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras no combate ao desemprego**. Rio de Janeiro, 2005 disponível em: <<http://www.avm.edu.br/>> acesso em 9 nov. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: Versão Universitária**. 3ª ed. São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Antonio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Silvano Gomes da. **Flexibilização do direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

TEIXEIRA, Carla Noura. **Direito internacional para o século XXI**. São Paulo: Saraiva, 2013.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998, p. 52.

TRABALHO, TRIBUNAL SUPERIOR DO. **Súmula nº 51 do TST**. Súmulas, Orientação Jurisprudencial e Precedentes Normativo. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

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

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (Coord). **Curso de direito do trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. **Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/abrebanner.php?n_lin_k=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&revista_caderno=25>. Acesso em 13 nov. 2017